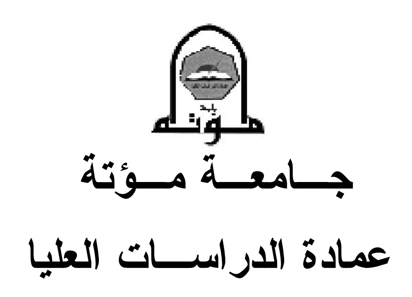




جـــامعــة مـــؤتة

عمادة الدراســـات العليا

تعريب وتقنين قائمة الأفكار المهنية المختلة لطلبة جامعة حائل في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب

كاتب عبد الله بتلاء الرشيدي

إشراف

الأستاذ الدكتور عماد الزغول

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في القياس والتقويم قسم علم النفس

جامعة مؤتة، 2010



الآراء الواردة في الرسالة الجامعية

لا تُعبِّر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة



الإهداء

إلى والدي طيب الله ثراه وأسكنه فسيح جناته، الذي رحل وما زال يحيا حباً ووفاءً...

إلى والدتي العزيزة أطال الله في عمرها...

إلى زوجتي الغالية...

إلى أبنائي الأحباء رغد وعبد الله حفظهما الله من كل مكروه...

إلى إخواني وأخواتي الأعزاء...

إلى الأصدقاء الأعزاء والزملاء الفضلاء...

إلى كل طالب علم أهدي ثمرة جهدي المتواضع...

كاتب عبد الله الرشيدي



الشكر والتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله على ما أنعم به عليّ من إتمام هذه الرسالة، لذا كان لزاماً عليَّ أن أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من شاركني في إتمام هذه الرسالة، وأخص بالشكر والتقدير والامتنان الأستاذ الدكتور عماد الزغول المشرف على هذه الرسالة الذي منحني وقته وعلمه وتوجيهه مما كان له الأثر في إنجاز هذه الدراسة، فجزاه الله خيراً.

والشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة.

كاتب عبد الله الرشيدي



فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
الإهداء..	أ
الشكر و التقدير..	ب
فهرس المحتويات...	ج
قائمة الجداول...	و
قائمة الأشكال...	ح
قائمة الملاحق...	ط
الملخص باللغة العربية..	ي
الملخص باللغة الإنجليزية...	ل
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها..................................	1
1.1 المقدمة...	1
2.1 مشكلة الدراسة..	2
3.1 أهداف الدراسة...	3
4.1 أهمية الدراسة..	4
5.1 افتراضات الدراسة...	4
6.1 حدود الدراسة..	4
7.1 أسئلة الدراسة...	5
8.1 التعريفات المفاهيمية والإجرائية..................................	5
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.......................	6
1.2 الإطار النظري...	6
1.1.2 نظريات الاختيار المهني....................................	8
1.1.1.2 النظريات الشخصية	9
2.1.1.2 نظريات مفهوم الذات................................	14
3.1.1.2 نظريات السمات والاتجاهات..................	16
2.1.2 الأساس النظري لقائمة أفكار حول المهنة.................	17

المحتوى	الصفحة

1.2.1.2 التفكير المختل وظيفيا والخيار المهني............ 17

2.2.1.2 الأساس المنطقي لاختيار النظرية................ 18

3.2.1.2 المشكلات المهنية مقابل المشكلات العامة........ 19

4.2.1.2 مكونات مدخل معالجة المعلومات المعرفية....... 20

5.2.1.2 استخدام قائمة الأفكار المهنية في تقليل التفكير المختل.. 25

6.2.1.2 افتراضات مرتبطة مع قياس التفكير المختل وظيفيا... 26

7.2.1.2 المعالجات المستخدمة لتغيير التفكير المهني المختل وظيفيا............................... 28

8.2.1.2 نموذج معالجة المعلومات......................... 29

2.2 الدراسات السابقة.. 31

الفصل الثالث: المنهجية والتصميم.. 37

1.3 مجتمع الدراسة وعينتها.................................... 37

2.3 أداة الدراسة المستخدمة..................................... 38

1.2.3 الخصائص السيكومترية لقائمة الأفكار المهنية في بيئتها الأصلية.. 39

1.1.2.3 فحص التحيز المحسوب للقائمة في بيئتها الأصلية. 39

2.1.2.3 ثبات القائمة المحسوب في بيئتها الأصلية....... 40

3.1.2.3 صدق قائمة الأفكار المهنية في بيئتها الأصلية... 42

3.3 إجراءات الدراسة:... 44

4.3 خطوات تطوير قائمة الأفكار المهنية **(CTI)** وإخراجها....... 44

5.3 تطبيق القائمة 45

6.3 تصحيح الاستجابات...................................... 45

المحتوى	الصفحة
7.3 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.................	46
8.3 التحقق من الخصائص السيكومترية للاختبار في البيئة السعودية..	46
1.8.3 الثبات	46
2.8.3 الصدق	47
3.8.3 اشتقاق المعايير......................................	47
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات.....................	49
1.4 عرض نتائج الدراسة.......................................	49
2.4 مناقشة النتائج...	59
3.4 التوصيات...	60
المراجع..	61
الملاحق...	64



قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع الاجتماعي........	37
2	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي...........	37
3	المقاييس الفرعية المكونة للقائمة وأرقام الفقرات.............	39
4	قيم معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ الفا) للقائمة الكلية والمقاييس الفرعية..	41
5	معاملات الثبات للقائمة الكلية والمقاييس الفرعية المتضمنة بها..	42
6	معاملات الارتباط بين أبعاد نظرية معالجة المعلومات القائمة الكلية والمقاييس الفرعية لقائمة الأفكار المهنية.............	42
7	الارتباطات الداخلية المتبادلة بين الدرجة الكلية على قائمة الأفكار المهنية والدرجات على المقاييس الفرعية...........	43
8	معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا وطريقة الاختبار وإعادة الاختبار.................................	46
9	معاملات تمييز كل فقرة حسب أداء المجموعة الكلية........	50
10	معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لأداء الطلبة على قائمة الأفكار المهنية ودرجاتهم على المقاييس الفرعية..	51
11	الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر والنسبة التراكمية للتباين المفسر..	52
12	معاملات تشبع المقاييس الفرعية على العوامل..............	53
13	قيم معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ الفا)...	55

14	المتوسطات الحسابية المجموعة الكلية للطلبة حسب متغيرات النوع الاجتماعي والتخصص................................	56
15	تحليل التباين الثنائي للدرجة الكلية لأداء أفراد العينة.........	56
16	تحليل التباين الثنائي على المقياس الفرعي" غموض صناعة القرار"..	57
17	تحليل التباين الثنائي على المقياس الفرعي" قلق الالتزام".....	57
18	تحليل التباين الثنائي على المقياس الفرعي" الصراع الخارجي"..	58



قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	هرم مجالات المعلومات..	21
2	دورة CASVE	24



قائمة الملاحق

الرمز	عنوان الملحق	الصفحة
أ	قائمة الأفكار المهنية بصيغتها الانجليزية و العربية الأولية.......	64
ب	قائمة الأفكار المهنية بصيغتها المعدلة..............................	71
ج	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومجموعة من الإحصاءات...	76
د	الرتب المئينية و العلامات المعيارية و العلامات التائية...............	84
هـ	قائمة الأفكار المهنية بصيغتها النهائية.............................	95



الملخص

تعريب وتقنيين قائمة الأفكار المهنية المختلة وظيفيا
على طلبة جامعة حائل في السعودية

كاتب عبد الله الرشيدي

جامعة مؤتة، 2010

هدفت الدراسة إلى تعريب وتقنيين قائمة الأفكار المهنية (CTI) على طلبة جامعة حائل لتأمين أداة مقننة لتكون صالحة للتطبيق في البيئة السعودية، ولتحقيق ذلك فقد تمت ترجمة فقرات القائمة وتعليمات تطبيقها وعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة لإبداء ملاحظاتهم، وفي ضوء ذلك تمت إعادة النظر في ترجمة وصياغة بعض الفقرات حتى أصبحت في وضعها النهائي، واستخدم في الدراسة عينة مكونة من (1083) طالبا منهم (249) طالباً و(834) طالبة من طلبة جامعة حائل للعام الجامعي (2009/2008) تم اختيارهم بالطريقة العنقودية.

احتوت قائمة الأفكار المهنية على ثلاثة مقاييس فرعية تستخدم لمعرفة الأفكار السلبية والمختلة وظيفيا عند الطلبة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار، الخوف من الالتزام، والصراع الخارجي، بالإضافة إلى مجموعة فقرات أخرى، وتكونت القائمة في مجموعها من (48) فقرة، وقام بإعدادها (1996 Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, Saunders,).

تم التحقق من ثبات القائمة وصدقها كما تم حساب معاملات التمييز لكل فقرة، وبشكل عام تمتعت القائمة بمعاملات ثبات وصدق مرتفعة وفقراتها بمعاملات تمييز مقبولة بعد إجراء عملية الحذف والتعديل.

ولفحص اثر كل من النوع الاجتماعي والتخصص في درجات الطلبة على قائمة الأفكار المهنية تم إجراء تحليل التباين الثنائي وأشارت النتائج إلى أن قيمة (ف) غير دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05). كما تم اشتقاق معايير الأداء على الاختبار بتحويل الدرجات الخام على الاختبار إلى درجات معيارية (زائية)، وتحويلها إلى علامات تائية، ثم إيجاد الرتب المئينية المقابلة لكل علامة خام، وفي ضوء نتائج الدراسة يوصى باستخدام القائمة في صيغتها النهائية في البيئة السعودية.



Abstract

Standardizing and Arabicizing the list of the career thought inventory (CTI) on the university students of Hae'l in Saudi Arabia

Kateb Abdalla Al-Rashedy
Mu'tah University, 2010

This study aimed at standardizing and Arabicizing the list of the career thought inventory (CTI) on the university of Hae'l, to provide standardized instrument that can be applied on the Saudi environment. To achieve that, the items of the list and the instructions of applying it were translated then presented to a group of experienced judges to provide their notes. Depending on that, the translation and the shape of some items was reconsidered till they appear in their final shape. A sample consisted of (249) male and (834) female students of Hae'l university for the year 2008/2009 were chosen in the clustered way.

The career thoughts inventory consisted of a group of sub scales that were used to find out the Dysfunctional thinking among students distributed on three dimensions:- Decision Making Confusion, Commitment Anxiety and the External Conflict in addition to other items. The list as a whole consisted of (48) item which were prepared by (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, Saunders, 1996).

The reliability and Validity of the inventory were tested as well as computing the Discrimination coefficients for every item. As a whole, the items of the inventory had acceptable indicators of reliability and Validity and had acceptable Discrimination coefficients after making deletion and change.

To test the effect of the social type and specialization on the scores of students on the career thoughts inventory, Two-Way ANOVA was made and the results indicated the value of F at (α=0.05) was non-significant. Norms were extracted on the test by changing the row scores on the test to standard scores (Z) and changing g them into (T scores), then finding the percentile of every row score. According to the result of the study it is recommend using the CTI in Saudi environment in its final shape.



الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة:

يعاني بعض الطلبة من صعوبة اتخاذ قرار بشأن مهنة المستقبل بسبب وجود أفكار سلبية مختلة وظيفيا حول المهن بحيث أصبح اختيار مهنة المستقبل من القضايا الأساسية التي تشغل بال طالب الجامعة نظراً لما يواجهه في وقتنا الحاضر من متطلبات الحياة الكثيرة بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة وكثرة الاحتياجات الناتجة عن التطورات التكنولوجية التي يشهدها هذا العالم؛ فالتقدم التكنولوجي الذي يعصف في عالمنا يؤثر في حياتنا إيجاباً وسلباً في كونه يوفر لنا وسائل الراحة والرفاهية واختصار الجهد والوقت لكنه في الوقت نفسه يتطلب منا الكثير من السعي لتوفير مثل هذه الوسائل، لذا ليس من السهولة على الفرد اتخاذ قراراً واضحا حول رؤيته للمهنة التي يريدها، ويواجه الخوف من الالتزام، والصراع الخارجي مع الآخرين. ويشير (الزعبي، 2003) إلى أن المهنة تلعب دورا بارزا في حياة الفرد، إذ يقضي فيها الفرد أهم ساعات يقظته، كما أن الفرد يحقق من خلالها القدر الكبير من مدركاته ويشعر بقيمته، ويحس بإسهامه في رفاهية و تقدم المجتمع الذي يعيش فيه.

في الوقت الحاضر أصبح التفكير في اختيار العمل أو المهنة يشغل حيزا كبيرا من اهتمام الطلبة وذويهم ومعلميهم وتفكيرهم إذ أصبح من الضروري العمل الجاد لتقديم الخدمات الضرورية اللازمة لهم، لمساعدتهم على اتخاذ القرار المناسب في اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم، وبخاصة في عالم متغير تتباين فيه حاجاته وتتغير فيه طبيعة المهن وأنواعها (دويدار، 1995).

ومن هنا فإن الإرشاد والتوجيه المهني يساعد في ربط الخيارات المهنية باحتياجات التنمية ومتطلبات سوق العمل، فهو يعد أفضل وسيلة عملية لتوعية الشباب وحديثي التخرج بتطور الأوضاع الاقتصادية وتغيرات سوق العمل والمهارات المطلوبة لشغل فرص العمل الحالية والمتوقعة (Zunker, 2001) ، وفي هذا الصدد تضيف (المطارنة، 1995) أن الإرشاد والتوجيه المهني يسهل اندماج



العمال والخريجين في المنظومة الاقتصادية، فضلا عن دعم وتعزيز التعاون بين مكاتب التشغيل والمؤسسات التعليمية في تعميم ووضع السياسات و الخطط التعليمية المناسبة لتحديد احتياجات ومتطلبات سوق العمل، ويخدم قضايا التنمية البشرية المستدامة ويساعد على المواءمة بين قدرات واستعدادات الأفراد وميولهم وبين ما يناسبهم من مهن وذلك من خلال توفير المعلومات المناسب.

إنّ هذا التوجه، إلى جانب ما يطمح الشباب إلى تحقيقه من تنمية ورقي من التحاقهم بمختلف مراحل التعليم الجامعي وفي مختلف الشعب والتخصصات وتنوع طموحاتهم المهنية، أدى إلى اعتبار الاختيار المهني مهماً جداً، لأنّه أوّل تعبير عن الأنا الاجتماعي (أبو عيطة، 1997). وفي ضوء تنوع دوافع اختيار الفرد لمهنة دون أخرى فكثيرا ما يحدث اختيار المهن عن طريق الصدفة أو جهل الشخص بإمكانياته ومتطلبات المهنة، وقد يحدث الاختيار في ضوء مغريات المهنة أو سمعتها أو مكانتها الاجتماعية أو عائدها الاقتصادي بصرف النظر عن الاستعداد لها، كما قد يحدث الاختيار المتسرع المغامر، وقد يكون الاختيار إجباريا كقيام الأسرة بتحديد مهنة الابن وإجباره على الدخول في مهنتها، وأيضا قد يكون الاختيار من باب مسايرة الرفاق والأصدقاء (المشعان، 1993). وعلى ذلك قامت العديد من الدراسات من اجل التعرف على العوامل التي تؤثر في اختيار الفرد لمهنة ما أو تفضيله لها، فقد قام لافاين (Lavine, 1982) بدراسة لمعرفة اثر الوالدين في اختيار مهنة الابن، وقام بمقارنة مهن الآباء مع مهن الأبناء فوجد أن المهن التي اختارها الأبناء تتشابه كثيراً مع مهن آبائهم وكانت نسبة الفرق لا تتجاوز (35%)، وهذا يعني أن الأبناء يفضلون اختيار مهن آبائهم. كما قام (أبو سل، 1998) بتحديد العوامل التي تؤثر في تفضيل الطالب لبرنامج مهني دون آخر، ووجد أن العوامل الأكثر تأثيرا في قرارات الطالب في اختيار المهن هي: اهتمام الطالب والذي يعبر عن ميوله، والدخل العالي للمهنة، وتوفر العمل في مجال الدراسة وظروف العمل والمعرفة بطبيعة العمل، ويرى (عليمات، 1984) أن من أهم العوامل التي تؤثر في اختيار الطلبة للبرنامج والأقسام المهنية في كليات المجتمع الأردنية هي العوامل اقتصادية وعوامل أخرى تتعلق بالمهن بالإضافة إلى عوامل شخصية.



وانطلاقا من ذلك، فإن التعرف على الأفكار السلبية والمختلة وظيفيا التي تدور بخلد الطلبة تعد غاية من الأهمية، إذ لابد من توفير مقاييس للتعرف على طريقة تفكير الفرد تجاه مهنة المستقبل من اجل تقديم الخدمات الإرشادية والتوجيهية المناسبة. وهذا ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه، حيث أنها تهدف إلى توفير مقياس للتعرف على الأفكار المهنية السلبية المختلة وظيفياً وغير الصحيحة، لتكون صالحة للاستخدام في البيئة السعودية.

2.1 مشكلة الدراسة:

نظرا لتنوع التخصصات المطروحة في مؤسسات التعليم العالي، ووجود الكثير من الاختيارات الخاطئة عند عدد كبير من الطلاب للتخصص المناسب له، والذي يقوده أحيانا إلى المهنة غير المناسبة؛ بسبب عدم وضوح الرؤيا المستقبلية عند اتخاذ القرار والخوف من الالتزام والصراع الخارجي، فقد دأب العديد من علماء النفس إلى الاهتمام بهذه الظاهرة وتبلورت جهودهم في بناء وتطوير عددا من المقاييس. ولأن جيل الشباب هم جيل المستقبل فقد بات من الضرورة توفير أداة قياس للتعرف على الأفكار السلبية عند الطلبة حول المهن التي من الممكن أن يعملوا بها مستقبلا. لذلك سعت هذه الدراسة إلى توفير أداة للتعرف على أفكار الطلبة السلبية والمختلة وظيفيا حول المهن لتناسب البيئة السعودية من خلال تعريب وتقنيين قائمة الأفكار المهنية (Career Thought Inventory(CTI)) وإعدادها لكي يتم استخدامها من قبل المختصين في مجال الإرشاد والتوجيه المهني لمساعدة الأفراد على التكيف مع المهنة والرضا عنها.

3.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تعريب وتقنين قائمة (CTI) في البيئة السعودية، ومن ثم اشتقاق المعايير المناسبة لتفسير مستوى الأداء لدى عينة المفحوصين على هذه القائمة. كما تسعى إلى التعرف على بعض الأفكار السلبية عند الطلبة حول مهنة المستقبل.



4.1 أهمية الدراسة:

إن التعرف على الأفكار المهنية ولا سيما المختلة منهـا يعـد عـاملا مهمـا لمساعدة الفرد على التكيف مع المهنة والرضا عنها، ونظراً لأهمية موضوع مهنـة المستقبل، جاءت هذه الدراسة لتكون رافدا من حيث إنها توفر مقياسا للبيئة السعودية للتعرف على الأفكار السلبية والمختلة وظيفيا عند طلبة الجامعات، علاوة على أنهـا تعد أضافه جديدة إلى البناء المعرفي القائم عن طريق تعريب وتقنيين قائمة الأفكـار المهنية المختلة وظيفيا لتلاءم خصائص الأفراد في البيئة السعودية لدى الفئة العمرية (18 -22) سنة من اجل مساعدة المختصين في هذا الشأن لاستخدامها. وتكمن أهمية الدراسة أيضا في قلة الدراسات المحلية والعربية التي تناولت موضوع الأفكار حول مهنة المستقبل.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتعريب وتقنين قائمة الأفكار المهنيـة المختلـة وظيفيا والتي قام بإعدادهلسامسون و بيترسـون ولينـز و ريـردون وسـاندرز (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders, 1996).

5.1 افتراضات الدراسة:

هناك عدد من الافتراضات يجب مراعاتها قبل تطبيق أداة الدراسة وهي:

أولا: يفترض بالمفحوص بأنه يتعامل مع القائمة بكل جدية، وانه سوف يلتـزم بجميع التعليمات التي يتلقاها، وانه يواصل الإجابة عن جميع الفقرات.

ثانيا: يفترض بالمفحوص بأنه يستجيب عن أخر فقرة بنفس الجدية والمثـابرة التي أجاب بها على الفقرة الأولى.

6.1 حدود الدراسة:

تتحدد نتائج هذه الدراسة بعينتها وإجراءاتها وأداتها، فهـي سـتكون صـالحة للتعميم على مجتمع الدراسة والمجتمعات المماثلة له.



7.1 أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة البحثية التالية:

1. ما معاملات تميز كل فقرة من فقرات الصورة المعربة لقائمة الأفكار المهنية ؟
2. ما قيم معاملات صدق الصورة المعربة لقائمة الأفكار المهنية لدى الفئة العمرية (18 -22) سنة في البيئة السعودية؟
3. ما قيم معاملات ثبات الصورة المعربة لقائمة الأفكار المهنية لدى الفئة العمرية (18 -22) سنة في البيئة السعودية؟
4. ما هي معايير الأداء لأفراد عينة الدراسة على الصورة المعربة لقائمة الأفكار المهنية لدى الفئة العمرية (18 -22) سنة في البيئة السعودية معبراً عنها بالرتب المئينية والعلامات المعيارية الزائية والتائية؟

8.1 التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

التقنين: عملية تطوير مقياس أو اختبار من اجل تحسين ملائمة استخدامه في المجتمع الذي طور لخدمته أو لمجتمع آخر مشابه، ويتطلب التقنين تجريب فقرات المقياس وتحليل الأداء عليها، ويتضمن كذلك تقييم الصدق والثبات للمقياس، كما يشمل اشتقاق أو تطوير معايير خاصة لاستخدام المقياس أو الاختبار (علام، 2000).

الأفكار المهنية المختلة وظيفيا: حديث الذات السلبي ومجموعة الأفكار السلبية التي تدور بأذهان الأفراد حول اختيار المهن عند البدء باتخاذ قرار مهني (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, Saunders,1996). أما إجرائيا فتعرف بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات القائمة المستخدمة في هذه الدراسة فالدرجة المرتفعة على القائمة تشير إلى وجود أفكار مختلة وظيفيا بدرجة كبيرة، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى وجود أفكار مخلة بدرجة اقل.



الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري:

يبدأ اختيار المهنة في فترة مبكرة من حياة الفرد، حيث أن الكثير من الأفراد يتساءل عن اختيار المهنة، وما الذي يتناسب ويتفق مع ميوله وقدراته؟ وهل اختياره للتخصص سيكون صحيحاً ؟ وهل سيحقق أحلامه وطموحاته التي خطط لها ؟ فقد نجد أن الكثيرين تأثروا بآراء وتوجيهات من هم حولهم كالأهل والأصدقاء وغيرهم في هذا المجال، ولكن على الرغم من هذا التأثير في مسار حياتهم المهنية، فإن القرار الأساسي للاختيار المهني يجب أن يعود للفرد نفسه، إذ عليه أن يفكر فيه ملياً؛ فهو الذي سيعد نفسه للعالم المتغير، والمهن التي كانت مناسبة بالأمس ليست بالضرورة أن تناسب الحاضر أو المستقبل، علاوة على أن كل فرد يتسم بصفات بدنية وعقلية ونفسية تتطلب منه البحث عما يناسبها من مهن وتخصصات، ولا شك أن للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية أثرها الواضح في الاختيار، ف المكانة الاجتماعية ومدى الفائدة الاقتصادية المتوقعة من المهنة كلها تؤثر في تحديد التخصص المناسب، كما أن محيط العمل المتوقع للمهنة المستقبلية وساعات العمل ومستوى المسؤولية من العوامل الهامة التي يفترض أخذها بالحسبان؛ فالمهنة كما يشير (عبد العزيز و عطوي، 2004) "هي الغاية التي ينتهي إليها الشاب حتى يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، ولهذا كانت ميداناً فسحاَ لأحلام المراهقين والمراهقات" .

ويؤكد (القاسم، 2001) على أن الاستقرار المهني في العمل يؤثر كثيرا على الاستقرار النفسي حيث يسهم ذلك الاستقرار في إشباع الكثير من الحاجات النفسية والمادية، ولذا فالاختيار الصحيح للمهنة يؤهل الفرد للتوافق النفسي ليس في مجال العمل فحسب وإنما في مجال حياته بصفة عامة.

أن التوجيه والإرشاد المهني من الممارسات القديمة منذ أقدم العصور، حيث كان الآباء والمعلمون يسعون إلى مساعدة أبنائهم وطلابهم من أجل رقيهم ونضجهم



ودعم إمكانياتهم حيث أن هذا المنهج كان يتخذ شكل التوجيه فقط دون الدخول في علاقات تفاعلية بين الموجه والفرد، وحالياً تعتبر برامج الإرشاد المهني من البرامج الهامة التي تهتم بها الدول المتقدمة حيث مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب من المبادئ التي تكفل الاستقرار المهني للفرد ومن ثم تسهم في تقدم المجتمع وتنميته(أبو حماد، 2008). وهكذا فان كثيراً ما يتساءل الأفراد عن نوع المهنة المناسب لهم، ويكثر هذا التساؤل لدى الطلبة، عندما يشعر الطالب بأنه في مفترق طرق وعليه أن يختار أي الطرق يسلك ليضمن لنفسه مستقبلاً عملياً ومهنيا ناجحاً، ولكي يستطيع الطالب أن يساعد نفسه في تحديد الخطوط العريضة لما يمكن أن يمارسه من مهن، يمكن له أن يقيم ذاته في الجوانب التالية (أبو اسعد و الهواري، 2008):

1. تحديد الرغبة: على الطالب أن يحدد بوضوح ما يرغب أن يصل إليه في المستقبل، إذا كان مركزاً اجتماعياً مرموقاً أو الحصول على قدر كبير من المال، وغيرها من الرغبات التي يضعها الفرد نصب عينيه ليتعرف عليها.
2. معرفة نواحي القوة والضعف: يمكن للطالب أن يتعرف مبدئياً على نواحي القوة والضعف لديه من خلال نجاحه وفشله في مجالات الحياة المختلفة، إذ أن المعلومات التي يدركها عن نفسه تساعده على تحديد المهنة التي تناسبه.
3. تحديد الميول: يمكن للفرد أن يتعرف على ميوله من خلال استجاباته سواء بالرضا أو النفور من هذه المهنة، وترتبط الميول بمدى نضج الشخصية وبالخبرات التي يمر بها في حياته، وتظهر ميول الفرد واضحة ومستقرة نسبياً بعد سن الثالثة عشرة، إلا أنها تكون قابلة للتغيير والتعديل مع نمو الإنسان.
4. التعرف على القدرات العقلية: وهي مستوى ذكاء الفرد، حيث أن هناك علاقة بين القدرة العقلية والمهن المختلفة.
5. تحديد القدرات الخاصة: وتمثل بالقدرة الميكانيكية أو العددية أو اللفظية أو الاستدلال وغيرها من القدرات الخاصة والتي ترتبط بأنواع معينة من المهن.
6. التعرف على القيم: تعد القيم التي يتبناها الإنسان دوافع ثابتة لسلوكه، فهي بالتالي ذات تأثير على اختياره لنوع الدراسة والعمل بصورة خاصة، فبعض



الأفراد يغلب عليهم صفة القيم الاجتماعية وآخرين تغلب عليهم القـيم العمليـة وهكذا...

7. التعرف على سمات الشخصية: تعد سمات الشخصية وخصائصها أحد العوامل المؤثرة في التوافق الدراسي والمهني، فمظاهر الشخصية مثل المثابرة والمبادأة والقدرة على البذل والعطاء والتعاون والميل الاجتماعي مـن الخصـائص ذات الارتباط الوثيق بتفضيل الفرد لمهنة دون أخرى.
8. الدافعية: يختار الفرد عادةالمهنة التـي تشـبع دوافعـه وإمكانياتـه العقليـة والاجتماعية والاقتصادية وتتوافق مع تلك الإمكانيات.

ويفسر كثير من علماء النفس عملية الاختيار المهني وموائمة الفرد للعمل على أنها جانب من جوانب السلوك الإنساني الذي يتأثر بشخصية الفرد سواء الشـعورية أو اللاشعورية أم كليهما، كما ترتبط بقدرات الفرد واستعداداته وخبراتـه وميولـه . ويرى بعض علماء الاقتصاد أن عملية الاختيار هذه تسير وفقا للأحوال الاقتصادية والتطور الاقتصادي وما يتبعه من نشوء كثير من الوظائف والمهن الجديـدة التـي تتطلب قدرات واستعدادات ومهارات معينة تختلف كثيرا عما كانت تتطلبه الوظائف والمهن القديمة (دويدار، 1995).

1.1.2 نظريات الاختيار المهني:

برزت عدة نظريات في مجالات علم النفس المهني لتفسير الاختيار المهني أو السلوك المهني وقد تناولت نظريات الإرشاد والتوجيه المهني الفرد مـن جوانـب مختلفة، كالاتجاه التطوري والاتجاه النظري في الشخصية، والـتعلم الاجتمـاعي، والتحليل النفسي. وهذه النظريات هي: نظريات الشخصية، ونظريات مفهوم الذات، ونظريات السمات والاتجاهات ، ولكل نظرية أتباعها ومؤيدوها(القاسم، 2001 ؛ أبو حماد، 2008 ؛ دويدار، 1995) وفيما يلي عرض مختصر لهذه النظريات:



1.1.1.2 النظريات الشخصية:

وتركز على سمات الفرد ومتطلبات المهن ومن أمثلتها:

أ- **نظرية هولاند** Holland Theory ترى أن بيئة الفرد وبيئة العمل مهمـان فـي الرضا عن العمل، حيث توصل هولاند في دراساته إلى أن هناك ستة أنماط من الشخصية هي (الـواقعي، والبحثـي، والاجتمـاعي، والفنـان، والاجتمـاعي، والمغامر، والتقليدي) تقابلها ستة أنماط من البيئة المهنيـة بحيـث أن الأفـراد يبحثون عن البيئات التي تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم واتجاهـاتهم وقـيمهم، فسلوك الأفراد يتقرر بالتفاعل بين شخصياتهم وخصائص بيئاتهم، وبشكل مفصل هناك ستة أنماط من الشخصية هي (أبو حماد، 2008 ؛ القاسم، 2001):

1- النمط الواقعي Realistic Type

يميل أصحاب هذا النمط إلى التعامل مع البيئة بطريقة موضوعية وملموسـة أو محسوسة؛ فهم لا يرغبون في الأنشطة والأهداف التي تتطلب الذاتية أو تتطلـب استخدام المهارات الاجتماعية أو الذكاء أو القدرات الفنية، كما أنهم يوصفون بـأنهم غير اجتماعين، إلا أنهم مستقرين انفعاليا وماديا، كما أنهم يتسمون بأنهم ذكـورين، يفضلون المهن الزراعية والتقنية والهندسية والميكانيكيـة ومـا شـابهها ويحبـون الأنشطة التي تتطلب مهارات حركيـة أو اسـتخدام الآلات والأجهـزة والأدوات، والروتين ومن أمثلتهم: الرياضيين، عمال الحرف، أعمال الورش وغيرها.

2- النمط العلمي (البحثي) Investigative Type

يتفاعل الأفراد في هذا النمط مع البيئة عن طريق استخدام الذكاء والتفكيـر المجرد، وحل المشكلات العلمية واستخدام الأفكار والكلمات والرموز ويفضلون مهن علمية ومهام نظرية مثل القراءة، والجبر، واللغات الأجنبية، والأشياء الإبداعية مثل الأدب والموسيقي وغيرها، فهم يحاولون تجنب المواقف الاجتماعية، ويرون أنفسهم بأنهم غير اجتماعيين، وهم مثابرون، أكاديميين، ويحبون العزلة. ويظهر إنجـازهم في المجالات العلمية والأكاديمية إلا أنهم لا يصلحون للوظائف القيادية.



3- النمط الفني Artistic Type

يميل أصحاب هذا النمط إلى عمل النشاطات الإبداعية عن طريق الخلق والإبداع الأدبي والفني، وهم يعتمدون على انطباعاتهم وتخيلاتهم الذاتية في البحث عن حلول للمشاكل ويفضلون المهن الموسيقية، الأدبية، الثقافة، الدراماتية، والأنشطة الشبيهة بها والتي تتطلب إبداعايعبرون عن أنفسهم عن طريق الفن والأدب ، ويرون أنفسهم بأنهم غير اجتماعيين، ويتمتع أصحاب هذا النمط بالصفات التالية: الإبداع، والقدرة على التخيل، والاستقلالية، والأصالة، والحدس، والابتكار، وعدم الانسجام، وعدم النمطية.

4- النمط الاجتماعي Social Type

يتفاعل الأفراد مع البيئة عن طريق استخدام مهارات التعامل مع الآخرين؛ فهم معروفين بمهاراتهم الاجتماعية وحاجتهم للتفاعل الاجتماعي ويفضلون الوظائف التربوية والعلاجية والدينية كما يفضلون الأنشطة الدينية، والحكومية، والخدمات الاجتماعية، والموسيقى، والقراءة والاهتمام بالمشاكل الاجتماعية مع ابتعادهم عن المهارات الجسمية أو المشاكل العقلية المعقدة، وبذلك فهم يرون أنفسهم كاجتماعيين، مرنين، مرحين، محافظين، مسؤولين، منجزين، ومتقبلين لذواتهم.

5- النمط المغامر Enterprising Type

يتفاعل الأفراد هنا مع البيئة عن طريق ممارسة إقناع الآخرين، وممارسة ادوار قيادية، ومزاولة أعمال البيع والشراء، والمغامرة، كما أنهم يوصفون بأنهم قادرين على الإقناع، ولديهم قدرة لفظية وهم انبساطيين، واثقين بأنفسهم، متقبلين لأنفسهم، جريئين، استعراضيين، ويفضلون مهن فيها بيع، أو إشراف، أو قيادة تشبع حاجتهم للسيطرة والحصول على الاعتراف وإظهار القوة.

6- النمط التقليدي Conventional Type

يميل أصحاب هذا النمط إلى التعامل مع الأرقام وتجميع البيانات والتعامل مع الأوراق والملفات، وطريقتهم في التعامل مع المواقف روتينية وتقليدية وصحيحة ليس بها أصالة، فهم يعطون انطباع حسن بكونهم مرتبين، اجتماعيين ومحافظين ويفضلون الأنشطة السكرتارية والتنظيمية، ويضعون قيمة عالية على الأمور



الاقتصادية، كما أنهم يرون أنفسهم غير مرنين أو مستقرين، ولديهم استعداد حسابي ورياضي أكثر من الاستعداد الفظي كما أنهم يميلون إلى الروتين وينفذون الأنظمة والقواعد والتعليمات ويعملون مع أصحاب السلطة والنفوذ ويفضلون المهام والوظائف الواضحة التي ليس فيها غموض.

وهكذا يرى هولاند أن أي شخص يمكن أن يصنف تحت أحد تلك الأنماط إما بواسطة ميوله التعليمية أو المهنية أو بواسطة الدرجات التي يحصل عليها عند تقدمه لأحد مقاييس الميول المهنية. وفي المقابل يرى هولاند أن لكل نمط من هذه الأنماط الشخصية هناك تفضيل مهني أو بيئة مهنية تتلائم مع خصائص الشخصية حيث أن هناك ست بيئات مهنية وهي (القاسم، 2001):

1- البيئة الواقعية (الآلية) Realistic Environment

إن الأنشطة لهذه البيئة حسية جسمية تتطلب مهارات ميكانيكية ومثابرة وحركة جسمية، وحداً أدنى من المهارات الاجتماعية، مثل العمل في محطة بنزين، ورشة ميكانيك، مزرعة، شركة بناء، محل حلاقة، سباكة، تشغيل مكائن وآلات الخ .... كذلك العمل مع الآلات، والجرارات، والسيارات، والطائرات.

2- البيئة المفكرة أو الذهنية Investigative Environment

تتطلب استخدام القدرات المجردة والإبداعية بدلا من الادراكات الشخصية إذ أن الأداء المقبول فيها يتطلب الذكاء والتخيل، كما أن الإنجاز فيها يتطلب وقت طويل لرؤية النتائج. وهنا تحل المشاكل باستخدام القدرات والوسائل العقلية والعمل مع الأفكار والأشياء وليس مع الناس، ومن أمثلة أماكن العمل مختبر بحوث أو مركز بحوث، مكتبة، فهي تمثل بيئة العلماء والفلاسفة.

3- البيئة الفنية أو الجمالية Artistic Environment

تتطلب الاستخدام الإبداعي للأشكال الأدبية واستخدام المعرفة والحدس والعاطفة مع الاعتماد على معايير ذاتية وشخصية للحكم على المعلومات. كما أن العمل هنا يتطلب التزام عميق طويل المدى، ومن الأمثلة على أماكن العمل : المسرح، وستديو فن، ومركز فنون، وستديو موسيقي، وقسم الموسيقى فهي تمثل بيئة الفنانين والموسيقيين والممثلين والرسامين.



4-البيئة الاجتماعية Social Environment

تتطلب القدرة على تعديل وتفسير السلوك الإنساني، ورغبة في الاهتمام والتعامل مع الآخرين، ويتطلب العمل فيها علاقات شخصية متكررة وطويلة الأمد لان مخاطر العمل الرئيسية هنا مخاطر انفعالية وعاطفية، ومن الأمثلة على ذلك العمل في مدرسة، قاعة محاضرات في جامعة، مكاتب إرشاد، مستشفى للصحة النفسية، مكاتب الدعوة والإرشاد الديني، مكاتب تعليمية أو مراكز الاستجمام والترويح لذا فهي تناسب المدرس، والأخصائي الاجتماعي أو النفسي، والموجه المهني، الخ.... .

5-بيئة المغامرة أو الإقناع Enterprising Environment

تتطلب مهارات لفظية لتوجيه أو إقناع الآخرين إذ أن العمل يتطلب فيها توجيه أو تخطيط الأنشطة التي يقوم بها الآخرين أو التحكم فيها مع رغبة في التعامل مع الآخرين ولكن على مستوى سطحي مقارنة بالبيئة الاجتماعية مثل : مكتب عقار، مكان بيع سيارات، شركة دعاية وإعلان، إدارة مبيعات، إدارة أعمال الخ... لذالك فهي بيئة السياسيين ومدراء الأعمال ورجال المبيعات ورجال القانون والمحاماة.

6-البيئة التقليدية Conventional Environment

تتطلب تعامل منتظم وروتيني ومحسوس مع المعلومات اللفظية والرياضية والأرقام فهي بيئة مهام متكررة وقصيرة المدى وإتباع إجراءات واضحة تتطلب مهارات اجتماعية قليلة حيث أن العمل مع تجهيزات وأدوات المكتب مثل: العمل في بنك، شركة محاسبة، مكتب بريد، غرفة ملفات، مكتب عمل، سكرتارية، استقبال، صراف بنك الخ. وهذه البيئة يغلب عليها الاهتمام بالقواعد والتعليمات والروتين.

ويقترح هولاند أن كل بيئة من البيئات السابقة يلتحق بها أفراد شخصياتهم شبيهة بشخصيات تلك البيئة ويفترض أنهم سوف يكونوا سعيدين ومنتجين في بيئة مناسبة لنمط لشخصياتهم وغير سعيدين وغير منتجين في بيئة لا تناسب نمط شخصياتهم.



ب. نظرية آن رو Ann Roe (محددات الطفولة):

تعد آن رو عالمة نفس إكلينيكي انصب اهتمامها على الإرشاد المهني من زاوية التحليل النفسي حيث أنها ربطت بين الاختيار المهني كسلوك وبناء الشخصية، فقد قامت بدراسات عديدة على شاغلي بعض المهن كالفنانين والمهندسين والأخصائيين الاجتماعيين وعلماء الأحياء وغيرهم للتعرف على الفروق في شخصياتهم وعلاقتها بالمهن التي يشتغلون فيها(القاسم، 2001).

وتستند آن رو في نظريتها على افتراض أساسي هو إن لكل فرد استعدادات وميول وراثية تدفعه لصرف الطاقات الموجودة لديه في طرق محددة، وهذا الاستعداد الفطري يشترك مع خبرات الطفولة المبكرة في تشكيل الشخصية العامة التي يبنيها الفرد لإشباع حاجاته .

وتشير رو إلى أن خبرات الطفولة المبكرة ترتبط مع الاختيار المهني حيث أن الإشباع المبكر لحاجات الطفل يساعد في تطوير ميوله، ولهذا فقد وضعت بعض الفرضيات التي تتعلق بهذه الحاجات:

1. الحاجات التي تشبع بشكل عادي لا تصبح دوافع غير شعورية .

الحاجات العليا ستختفي إذا لم تشبع بشكل كاف وستصبح الحاجات الدنيا هي المسيطرة مما يجعلها تمنع ظهور الحاجات العليا. وتشير "رو" هنا إلى إن الحاجات تتطور من خلال التنشئة الوالدية واتجاهات الوالدين نحو الطفل في فترة الطفولة المبكرة. ولذلك تتضمن هذه النظرية ناحيتين رئيسيتين وهما مشروع لتصنيف المهن، وتفسير القرارات التي تتخذ بشأن كل مهنة منها، إذ تبدأ بتقسيم المهن إلى ثماني مجموعات هي: الخدمة، والعمل في الخلاء، والأعمال، والعلوم، والتنظيم، والفنون والتسلية، والتكنولوجيا، والعمل الثقافي العام، ثم تقسم بعد ذلك كل مجموعة إلى ستة مستويات تبدأ من (1) وهو أعلى مستوى وتنتهي عند (6) وهو أدنى مستوى (دويدار، 1995).



2.1.1.2 نظريات مفهوم الذات

أ. **نظرية دونالد سوبر**(Donald Super): نشأت هذه النظرية في أحضان نظرية مفهوم الذات من خلال كتابات كارل روجرز وكارتر وبوردين، وتتمركز النظرية على أن السلوك الإنساني هو انعكاس لعمليات نفسية تكمن في وصف الذات وتقويم الذات بما لها من علاقة بالمهن والوظائف التي يمارسها الفرد في حياته، ومما شجع على ذلك بروز قوائم التفضيل المهني والتي تتضمن منظومة تعرض على طالبي المهن ويتم اختيار ما يتناسب منها مع رغبات الفرد واتجاهاته، وقد صاغ سوبر نظريته في النقاط العشر الآتية(المشعان، 1993):

1. الفروق الفردية: أن الأفراد يختلفون في القدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية.
2. تعدد إمكانيات الفرد: أن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من هذه القدرات والميول والسمات.
3. تعدد نماذج القدرات اللازمة للوظائف: أن كل مهنة تتطلب نموذجا محددا من القدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية.
4. استمرارية التوافق: أن اختيار إحدى المهن والموائمة أو التكيف فيها عملية مستمرة ومن ثم يتغير التفضيل المهني والكفاية المهنية والمواقف التي يعمل فيها الأفراد ومفهومهم للذات مع تغير الزمن والخبرة.. هذا وإن كان مفهوم الفرد لذاته يظل ثابتا إلى حد ما خصوصا من سن المراهقة وحتى مرحلة النضج.
5. النمو المهني عبر مراحل الحياة: تمر عملية اختيار المهنة في سلسلة من مراحل الحياة ويمكن أن تقسم العملية نفسها إلى مرحلتين أساسيتين:
6. الأولى- مرحلة الاستطلاع: وتمثل طور الخيال والواقع لمرحلة الاكتشاف.
7. الثانية- مرحلة التحديد: وتمثل طور المحاولة والاستقرار لمرحلة التأسيس.
8. محددات النموذج المهني: تتحدد طبيعة نموذج العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي لوالديه، وكذلك عن طريق قدراته العقلية وسمات شخصيته وبفرص العمل التي يمكن أن تتاح له.



9. من الممكن توجيه النمو المهني: يمكن توجيه عملية النمو المهني في مراحل الحياة المختلفة وذلك بالعمل على تحقيق نمو القدرات والاستعدادات والميول، هذا بالإضافة إلى مساعدة الفرد على اختيار الواقع المهني وعلى تنمية مفهوم الذات (self - concept).

10. النموذج المهني مفهوم ديناميكي: إن عملية النمو المهني في حد ذاتها هي عملية نمو وتكيف واكتمال لمفهوم الذات الإنسانية؛ بمعنى أنها عملية توفيق بين مفهوم الذات الذي هو نتيجة التفاعل بين القدرات الموروثة والاستعدادات، وبين التكوين الفسيولوجي العصبي والغددي والفرص المتاحة للفرد ليقوم بأدوار اجتماعية متعددة ومدى نجاحه في ذلك على نحو ما يرضي عنه زملاءه والمحيطين به.

11. إن عملية التوفيق بين الفرد والعوامل الاجتماعية من ناحية وبين مفهوم الذات والواقع من الناحية الأخرى، هي عملية القيام بدور في حد ذاتها وسواء تم هذا الدور في الخيال أو أثناء عملية التوجيه المهني أو في نواحي النشاط الواقعي في الحياة أو في مجال العمل نفسه.

12. الرضا عن الوظيفة: يتوقف رضا الفرد عن العمل وعن الحياة بوجه عام على مدى اتفاق العمل مع قدراته واستعداداته وميوله وقيمه وسمات شخصيته بوجه عام، وكذلك على توافق العمل مع الدور الاجتماعي الذي يراه مناسبا له نتيجة نموه المهني وزيادة خبراته.

نظرية جينزبرج (Ginzberg):

تركز هذه النظرية على مراحل نمو الفرد منذ صغره بدءا من سن الرابعة من العمر لذلك أطلق عليها عمر الاختيار التخيلي، فهي تتضمن اختيار مبدئي يتزامن مع مرحلة الطفولة واختيار واقعي يبدأ مع بداية مرحلة المراهقة حتى سن العشرين تقريبا، أي تنتهي مع الانتهاء من الدراسة الثانوية والبدء في الدراسة لما بعد هذه المرحلة. يدور الاختيار التخيلي على تصور الطفل أو الفرد إذ يجب أن يكون بمقدوره تكوين ما يريده لمستقبله، أما مرحلة الاختيار المبدئي فهي تأتي تبعا لخبرات الأفراد ودرجة نضجهم الشخصي وتتطابق هذه المرحلة المهنية مع فترة



المراهقة والتي تتسم بالنمو الانفعالي والاجتماعي والمعرفي المتسارع وما تتسم بــه من خصائص ينعكس أثرها في المراهق نفسه وعلى اختياره لنوع الدراسة والمهنة، وتمر عملية اتخاذ القرار حسب نظرية جينزبرج بالنسبة لمهنة معينــة فــي ثــلاث مراحل (دويدار، 1995) :

1. المرحلة الأولى: وسماها مرحلة الاختيار التخيلي وتظهر عند الطفــل بــين العاشرة و الثانية عشرة تقريبا أي في مرحلة الطفولة المتأخرة.
2. المرحلة الثانية: هي مرحلة الاختيار المبدئي وتلاحظ فــي ســنوات البلــوغ وأوائل مرحلة المراهقة وحتى سن السابعة عشر.
3. المرحلة الثالثة: وهي مرحلة الاختيار الواقعي فتبدأ مــن أواخــر مرحلــة المراهقة وحتى بلوغ سن الرشد. إن هذه الحدود الزمنية تختلف مــن فــرد لآخر، ففي الطفولة يزداد خيال الطفل ورغبته في أن يكون راشدا وفي مهنة يحددها هو بخياله الواسع رغم عدم معرفته بقدراته واستعداداته أو ميوله، ثم يبدأ تدريجيا ومع تطور النمو النفسي مواجهة مشكلة الاختيار بــين المهــن المختلفة والاقتراب من الواقع في ربط قدراته وميوله الخاصــة حتــى يقــع الاختيار النهائي للمهنة؛ أي يتحول الأمر من مجرد ميل الطفل نحو(ما الذي أحب أن أكون عليه) إلى الاهتمام بالقدرات والاستعدادات و(أي نــوع مــن العمل يكون أفضل ملائمة لي).

3.1.1.2 نظريات السمات والاتجاهات

أ. نظرية فرانك بارسونز (Frank Parsons):

قدم فرانك بارسونز في كتابة اختيار وظيفة نظريته في مجال الاختيار المهني وأكد أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاث خطوات وهى(القاسم، 2001):

1. فهم الفرد لنفسه وطموحاته واتجاهاته وقدراته.
2. تعرف الفرد على متطلبات وظروف النجاح في المهنة وفرص الترقي فيها.
3. إقامة علاقة بين النوعين المذكورين بقصد إحداث تــأثيرات متبادلــة بــين عناصرها.



ويرى بارسونز أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاث إجراءات هي:

أ- الاختبارات لقياس قدرات الفرد وميوله.

ب- الحصول على معلومات عن المهنة.

ت- اتخاذ القرار من خلال هاتين العمليتين.

واعتمادا على ذلك فقد أكد بارسونز ضرورة الاهتمام بمكاتب التوجه المهني والحرص على ملائمة الأفكار المهنية للفرد بما يتناسب مع شخصيته في عملية اختيار المهنة.

2.1.2 الأساس النظري لقائمة أفكار حول المهنة:

1.2.1.2 التفكير المختل وظيفيا والخيار المهني:

تعتبر جميع أنواع المعرفة عوامل مهمة في صناعة القرار المهني وقد وضع كيلر و بيغز و جيسبر(Keller, Biggs and Gysbers,1982) الاقتراحات التالية حول السلوك المهني:

أ. يمكن أن نتصور السلوكات المهنية على أنها انعكاسات للبنى المعرفية للبيئات المهنية.

ب. ترتبط التمثيلات المعرفية المهنية وظيفيا بقوانين التعلم الإنساني والتطور المعرفي وهي قابلة للتعديل والتغيير.

ج. تتفاعل المعارف والسلوكات والبيئات لتشكل السلوك.

د. يمكن إحداث تغيرات في السلوك المهني معرفيا.

وقد لاحظ بعض الباحثين أثناء عملهم أن بعض المسترشدين يلفظون عبارات مختلة وظيفيا حول الخيار المهني مما يجعل حل المشكلات المهنية وصناعة القرار أكثر صعوبة، ويتم تمييز التفكير المهني المختل وظيفيا من خلال:

1. الاعتقادات الخاطئة Misconception.
2. فرضيات حول هزيمة الذات Self Defeating Assumption.
3. سلوك هزيمة الذات Self Defeating Behavior .
4. الأساطير Myths.



5. قواعد خاصة Private Rules.
6. عبارات هزيمة الذات Self Defeating Statements.
7. توقعات غير عقلانية Irrational Expectations .
8. معتقدات ذاتية Self Beliefs.
9. معارف مختلة وظيفيا Dysfunctional Cognitions.
10. معتقدات مهنية مختلة وظيفيا Dysfunctional Career Beliefs.

وجد كروبشلي و يوست (Corbishley and Yost, 1989) أن بعض المسترشدين لديهم معارف وإدراكات مختلة وظيفيا (Dysfunctional Cognitions) من خلال سلوكاتهم مثل "المهمات غير المكتملة والتردد"، وعواطفهم "مثل الإحباط والغضب"، وتعبيراتهم اللفظية مثل "عبارات المسترشدين السابقة". وأن المعتقدات المهنية المنحازة والمغلوطة أو المشوهة تظل عموما غير ملحوظة وتؤدي إلى تجارب هزيمة الذات، كما لاحظ أن عمليات التفكير المختل وظيفيا مرتبطة مع السلامة الشخصية والرضا عن العمل، وان المعارف المختلة وظيفيا المرتبطة مع قيمة الذات تقلل من فرص الرضا عن العمل والحياة.

2.2.1.2 الأساس المنطقي لاختيار نظرية معالجة المعلومات المعرفية

يشير الأدب حول التفكير المختل وظيفيا والخيار المهني إلى إن العمليات المعرفية لها تأثير على جودة القرارات المهنية التي يتخذها الإفراد، لان المعارف تعتبر عوامل هامة تؤثر في صناعة القرار المهني. وتعتمد قائمة الأفكار المهنية على نظرية معالجة المعلومات المعرفية التي اعُتبرت الأساس في تطوير القائمة، كما اعتمدت على المدخل النظري للتطور المهني والخدمات المهنية والعلاج المعرفي، والمدخل النظري للصحة العقلية وخدمات الصحة العقلية، وتم اختيار المفاهيم النظرية لقائمة الأفكار المهنية من نظرية معالجة المعلومات المعرفية (CIP) لان هذه الرؤية توفر الفوائد التالية:

أ. تغطية نطاق واسع من العناصر وثيقة الصلة بحل المشكلات وصناعة القرار.



ب. تفسير الآثار الايجابية والسلبية وما وراء المعرفة مثل (الحديث الذاتي، الوعي الذاتي، السيطرة والمراقبة) لحل المشكلات وصناعة القرار.
ج. الأساس المفاهيمي للتعليم المصمم لتعزيز المهارات في حل المشكلات المهنية وصناعة القرار.

كما تم اختيار المفاهيم النظرية للعلاج المعرفي لتطوير قائمة الأفكار المهنية لان هذه الرؤية توفر:

أ. تفسيراً لعملية التفكير المختل وظيفيا فيما يختص بالعلاقات بين المعرفة والسلوك والعاطفة وأثر المخططات العقلية (Schemata) للتفكير المختل، واثر أخطاء التفكير المنهجي.
ب. الإجراءات العلاجية الثابتة والتمرينات المكتوبة من اجل التفكير المختل وظيفيا خاصة من حيث القلق والإحباط التي تعتبر مقومات انفعالية شائعة للارتباك المهني الحاد أو المزمن (Sampson et al, 1996).

3.2.1.2 المشكلات المهنية مقابل المشكلات العامة.

مع أن عملية حل المشكلة المهنية وصناعة القرار المهني تتشابه مع عملية حل المشكلات العامة وصناعة القرار إلا أن هناك بعض الفروق الهامة فالمشكلات المهنية ربما تكون أكثر تعقيدا لعدة أسباب:

أولا: تتطلب الخيارات المهنية دمج نوعين مختلفين من المعرفة وهما: معرفة الذات والمعرفة المهنية. وتتطلب معرفة الذات استخدام الذاكرة العرضية التي تتكون من مجموعة من الأحداث يتم تفسيرها في ضوء الأفكار والمشاعر الحالية، أما المعرفة المهنية فتتطلب استخدام الذاكرة الدلالية التي تتكون من الحقائق والمفاهيم التي تميل لان تكون أكثر استقرارا ويمكن إثباتها، وغالبا ما يصعب التوفيق بين استقرار المعرفة المهنية ومعرفة الذات المتذبذبة(Sampson et al, 1996).

ثانياً: تشمل الخيارات المهنية تصورات الفرد والآخرين المقربين له، وغالبا ما يكون الأفراد مبهورين من وفرة المعلومات المختلفة المتوفرة من مصادر عديدة، وبذلك فان سرعة التغير في المعرفة الذاتية والمعرفة المهنية تجعل التنبؤ بمخرجات



السلوك أكثر صعوبة؛ فما كان صحيحا بالأمس لن يكون صحيحا بالضرورة اليوم ناهيك عن الغد، فربما يكون هناك مجموعة من السبل المختلفة للوصول إلى نفس الهدف المهني.

4.2.1.2 مكونات مدخل معالجة المعلومات المعرفية:

تهدف نظرية معالجة المعلومات المعرفية إلى تحسين جودة الخدمات المهنية عن طريق ترجمة النظرية إلى تطبيق، وقد تم معالجة ذلك الهدف بالنسبة لقائمة الأفكار المهنية CTI باستخدام مكونين رئيسيين لمدخل معالجة المعلومات المعرفية وهما: هرم مجالات معالجة المعلومات ودورة CASVE.

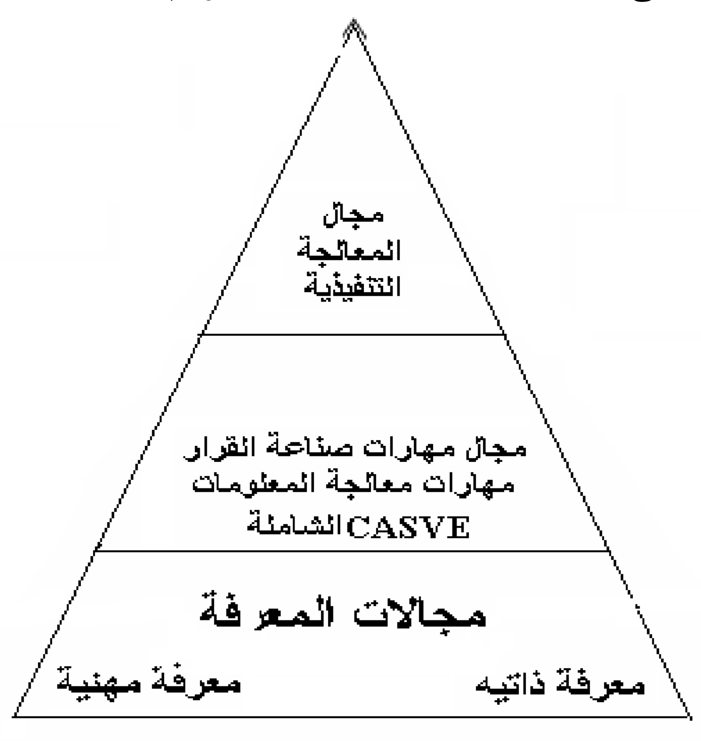
أولا: هرم مجالات معالجة المعلومات:

يمكن تصور مجالات معالجة المعلومات المرتبطة مع حل المشكلات المهنية وصناعة القرار على شكل هرم (شكل 1) والذي يمثل زيادة وعي المسترشد بالعناصر الضرورية لحل المشكلات المهنية وصناعة القرار لتقديم أفضل الخدمات المهنية.

تشمل قاعدة الهرم مجالات معرفة الذات والمعرفة المهنية، وتشمل معرفة الذات ملاحظات الإفراد عن قيمهم واهتماماتهم ومهاراتهم، أما المعرفة المهنية فتشمل المعرفة بالمهن المختلفة ووجود مخططات ذهنية (سكيما) لكيفية عمل الأشياء. ثم يأتي مجال مهارات صنع القرار، وهذا المجال يشمل المهارات والمعلومات التي يستخدمها الأفراد لحل المشكلات واتخاذ القرارات، واحد الأمثلة على أسلوب حل المشكلات وصناعة القرار هي دورة CASVE. وفي قمة الهرم هناك مجال المعالجة التنفيذية التي تشمل ما وراء المعرفة وتسيطر على اختيار وترتيب الاستراتجيات المعرفية المستخدمة لحل المشكلة المهنية عن طريق الحديث مع الذات والوعي الذاتي والضبط والمراقبة، ويشير الحديث مع الذات إلى المحادثة السريعة والصامتة التي يجريها الأفراد مع أنفسهم فيما يتعلق بالكيفية التي يكملون بها مهمة ما(مثل حل مشكلة مهنية وصنع قرار)، أما الوعي الذاتي فيمثل درجة وعي الأفراد لأنفسهم عندما يتقدمون في حل المشكلة أو عملية صنع قرار بما في

ذلك إدراك طبيعية واثر الحديث مع الذات على سلوكهم. أما الضبط والمراقبة فهي الدرجة التي يكون فيها الأفراد قادرين على مراقبة مكان وجودهم في عملية حل المشكلة والسيطرة على مقدار الانتباه والمعلومات المطلوبة لحل المشكلة بما في ذلك مراقبة متى يكون حديث الذات مختلا وظيفيا وبالتالي السيطرة على أفكارهم وتعديلها حتى تكون ملائمة أكثر (Peters & Hansen, 1971).

تتداخل مجالات الهرم بشكل كبير من أعلى إلى أسفل، فمجال ما وراء المعرفة يؤثر على محتوى وتوظيف جميع المجالات الأخرى، ومجال مهارات صناعة القرار يؤثر على محتوى ووظيفة مجالات المعرفة. مثلا لنفترض أن المسترشد كان مشاركا في حديث ذات سلبي مثل "أنا لست جيدا في اتخاذ القرارات" أو "لن أكون قادرا على القيام بالخيار المهني الجيد" فالمسترشد هنا يكون اقل ميلا لمحاولة استخدام إستراتيجية صنع القرار وفي هذا الموقف قد يستخدم الاعتماد أو المماطلة للتغلب على القلق المصاحب لعملية الاختيار (Janis and Mann, 1977).



الشكل (1)

هرم مجالات المعلومات



ثانيا: دورة CASVE (Communication, Analysis, Synthesis, Valuing, Execution)

يمكن أن تفهم العملية المشمولة في حل المشكلات وصناعة القرار بلغة دورة CASVE (شكل 2) ويقصد من هذه التسمية (CASVE) زيادة وعي المسترشد والمرشد بحل المشكلات المهنية الهامة ومهارات صنع القرار، ويمكن للمسترشدين أن يزيدوا من احتمال القيام بخيارات مهنية ناجحة بواسطة تحسين مهاراتهم في صناعة القرار، وتشمل دورة CASVE المراحل التسلسلية للاتصال والتحليل والتركيب والتقييم والتنفيذ وبشكل مفصل (Sampson et al, 1996):

1- **الاتصال** (**Communication**): يصبح الأفراد في هذه المرحلة على وعي بوجود فجوة بين الحالة المهنية الموجودة والحالة المرغوبة، ويحدث هذا الوعي بسبب التلميحات الداخلية أو الخارجية. وتشمل التلميحات الخارجية أحداث سلبية أو ايجابية أو مدخلات من احد الأشخاص المقربين، أما التلميحات الداخلية فتشمل ملاحظات المسترشد عن العواطف السلبية أو سلوك التجنب أو التغيرات الفسيولوجية.

2- **التحليل** (**Analysis**): في هذه المرحلة يشّكل المسترشدون نموذجا عقليا للمشكلة ويدركون العلاقات بين مكونات المشكلة. وفي هذه المرحلة يربط المسترشدون معرفة الذات مع المعرفة المهنية لتحقيق فهم أفضل للخصائص الضرورية للمهنة أو الخيارات الأخرى التي يسعون إليها. وأثناء التحليل يندمج المسترشدين في عملية متكررة للحصول على معلومات جديدة أو توضيح المعرفة الموجودة يتبعها فترة زمنية للتفكير والتأمل في ما تم تعلمه ودمجه مما يؤدي إلى تولد نماذج عقلية جديدة أكثر تعقيدا. وفي معظم الحالات فان المسترشدون يضيفون إلى المعرفة التي يمتلكونها فعلا عن أنفسهم وعن خيارتهم، وفي هذه المرحلة أيضا قد يتم تحديد الأفكار المهنية الشائعة التي تقيد حل المشكلة ويتم تعديلها، وقد يكتسب المسترشدون فهما أفضل لكيفية تأثير ما وراء المعرفة وأسلوب صنع القرار على أسلوبهم في حل المشكلة.



3- **التركيب (Synthesis):** في مرحلة التركيب يوسع المسترشدون البدائل التي يدرسونها ومن ثم يختصرونها، وهذه المرحلة تتضمن مرحلتين هما: مرحلة الإسهاب (Elaboration) ومرحلة البلورة (crystallization). ويمثل الإسهاب عملية تفكير متشعبة تشمل تحرير العقل لابتكار اكبر عدد ممكن من الحلول المحتملة، أما البلورة فهي عملية تفكير تقاربي تشمل تقليل عدد البدائل بواسطة حذف بعض الخيارات غير المنسجمة مع القيم والاهتمامات والمهارات، وفي نهاية عملية البلورة يجب على المسترشدين أن يقللوا بدائلهم إلى عدد بسيط يتراوح ما بين ثلاثة إلى خمسة خيارات معقولة.

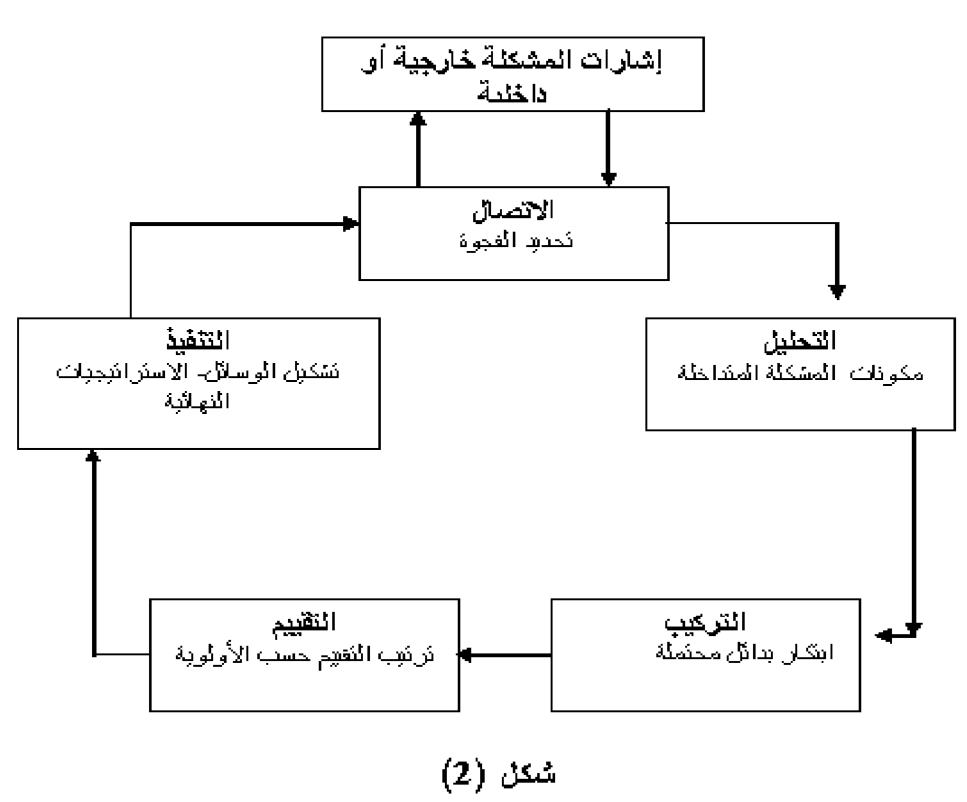
4- **التقييم (Valuing):** في هذه المرحلة يقيم المسترشدين مزايا ومساوئ كل من البدائل المتبقية لأنفسهم وللآخرين ومجتمعهم والمجتمع بشكل عام، ويقود هذا في النهاية إلى الخيار الأول. أما الخطوة التالية فتشمل توزيع البدائل حسب الأهمية من حيث قدرتها على التنبؤ بالفوائد والتكاليف فيما يتعلق باحتياجات جميع المهتمين، بعد تثبيت الأولويات بين الثلاثة إلى خمسة بدائل تظهر الخيارات الأساسية والثانوية التجريبية، وتعتبر الخيارات تجريبية بسبب الإعداد اللاحقة، واختبار الواقع أو السعي إلى التوظيف يكشف أن الخيار قد يكون غير متوفر أو غير ملائم، وفي مثل هذه الحالات فان الخيار الثانوي يصبح أكثر ملائمة من الخيار الأولي.

5- **التنفيذ (Execution):** في مرحلة التنفيذ يعد المسترشدون خطة عمل ويلتزمون بها من اجل تطبيق خيارهم التجريبي، وقد تشتمل الخطة على برنامج تحضيري (التعليم الرسمي/ خبرة التدريب)، واختبار واقعي (خبرة العمل التطوعي/ الجزئي/ الكامل، بالإضافة إلى اخذ دورات أو التدريب)، والسعي إلى التوظيف (الخطوات الضرورية لتحديد عمل والتقدم له والحصول علية)، وقد تكتمل هذه المرحلة في فترة زمنية قصيرة، ومثال ذلك عندما يقوم فرد بتغيير طفيف في العمل داخل نفس المؤسسة، وفي المقابل قد تمتد لعده سنوات بالنسبة لمراهق يخطط للدخول إلى مهنة تحتاج إلى تعليم مهني جامعي. وعند اكتمال مرحلة التنفيذ يرجع المسترشدون إلى مرحلة الاتصال لتحقق فيما أذا تم التخلص من



الفجوة بين الحالة المرغوبة والحالة الموجودة، وعلية تعتبر دورة CASAE ذات طبيعة متكررة ومنهجية.

إن دورة CASEV هي عبارة عن مخطط ذهني (Schema) بسيط نسبيا يستخدم لشرح حل المشكلات المهنية وعملية صناعة القرار إلا إن تطبيقها في الواقع معقد جدا، ويمكن أن يتطور القرار المهني الواحد خلال فترة أسابيع أو شهور أو سنوات وقد يشمل تكرار دورة CASEV عدة مرات إذا عانى المسترشدون من صعوبة في مرحلة ما فإنهم سوف يعودون إلى مرحلة سابقة لتصحيح المشكلة، فمثلا عندما يعاني المسترشدون من مشكلة في التقييم فيجب أن يعودوا إلى مرحلة التحليل ليتمكنوا من فهم أنفسهم وتعقيدات مشكلاتهم المهنية بشكل أفضل. وسوف تؤثر مجموعة من الإحداث الخارجية (مشكلة أو فرصة)، ومتغيرات شخصية (الصحة العقلية أو التعلم وأسلوب صناعة القرار) على سرعة وطبيعة تقدم المسترشد خلال دورة (Sampson et al, 1996) CASEV).



شكل (2)

شكل دورة CASVE



5.2.1.2 استخدام قائمة الأفكار المهنية في تقليل التفكير المهني المختل مهنيا.

إن قائمة الأفكار المهنية هي تقييم معتمد على النظرية، وتهدف إلى تحسين جودة القرارات المهنية التي يتخذها الإفراد وتم تصميم القائمة لمساعدة المسترشدين على اتخاذ قرارات مهنية بالإضافة إلى تعلم كيف يكونوا أفضل في حل المشكلات في المستقبل.

فعند التقليل من التفكير المهني المختل وظيفيا يصبح المسترشدون أكثر ميلا لمعالجة المعلومات وحل المشكلات وصناعة القرار، وقد يصبحون اقل تأثرا بالأفكار المهنية المختلة وظيفيا في المستقبل خاصة عندما يصبحوا أكثر وعيا للآثار السلبية للتفكير المختل وظيفيا، وبواسطة تعلم إعادة البناء المعرفي يمكن تدريب المسترشدين ليفكروا حول خياراتهم المهنية بطرق أكثر إبداعا ومبنية على الواقع.

يظهر التفكير المختل وظيفيا بشكل واضح في شكل حديث الذات السلبي في مستوى ما وراء المعرفة (أي مجال المعالجة التنفيذية)، وتُظهر الأمثلة التالية ذلك: "أصبح متوترا جدا عندما يجب عليّ اتخاذ قرارات لدرجة إنني لا استطيع التفكر" أو " لقد حاولت أن أجد مهنة جيده مرات عديدة من قبل، لكنني لم استطع التوصل إلى قرارات جيدة". ومع ذلك يعتبر حديث الذات السلبي (أي التفكير المختل وظيفيا) غير محدد بمجال المعالجة التنفيذية فقط، بل قد يكون ممكنا عبر جميع عناصر هرم مجالات معالجة المعلومات وجميع مراحل دورة CASVE. نتيجة لذلك تشمل قائمة الأفكار المهنية CTI الأفكار المختلة وظيفيا من جميع إبعاد المحتوى الثمانية لأسلوب معالجة المعلومات المعرفية CIP. ومن الأمثلة على بعض الأفكار المختلة وظيفيا تلك التي ترتبط بمعرفة الذات والمعرفة المهنية والاتصال والتحليل والتركيب والتقييم والتنفذ والمعالجة التنفيذية.

إن حل المشكلات المهنية واستخدام الخدمات المهنية تتأثر بشكل سلبي بالمخططات الذهنية المختلة وظيفيا وأخطاء التفكير، والتمسك بقوة بالمخططات الذهنية المختلة وظيفيا يقلل من احتمال أن يستمع المسترشدين إلى رسائل الدعم من المرشدين (Sampson et al, 1996).



6.2.1.2 افتراضات مرتبطة مع قياس التفكير المختل وظيفيا.

لقد أدت الأسس النظرية لمعالجة المعلومات المعرفية والعلاج المعرفي بالإضافة إلى تجارب تقديم الخدمة المهنية إلى الفرضيات التالية والتي وجهت تطوير قائمة الأفكار المهنية CTI (Sampson et al, 1996).

1. لا يمكن قياس التفكير المختل وظيفيا في حل المشكلات وصناعة القرار بشكل مباشر إلا انه يمكن الاستدلال على وجوده من خلال إجابات الفرد على فقرات القائمة والتي تعكس مجموعة من الأفكار المهنية المختلة وظيفيا.
2. الهدف من الخدمة المهنية هو تعزيز قدرة المسترشد على حل المشكلات المهنية وصناعة القرارات المهنية الجيدة.
3. يحد التفكير المختل وظيفيا من قدرة الفرد على إيجاد الحلول الفعالة للمشكلات المهنية ومن مهارته في صنع القرار.
4. قد يمتلك الأفراد الذين يسعون إلى الخدمات المهنية أفكارا مهنية مختلة وظيفيا لدرجة أن قدرتهم على حل المشكلات المهنية وصناعة القرارات المهنية تكون معطلة.
5. كلما كان مستوى التفكير المختل وظيفيا كبيرا ازدادت صعوبة حل المشكلات المهنية.
6. يشترك الإفراد ذوي القرارات الحازمة وذوي القرارات المترددة في التفكير المختل وظيفيا إلا أن الأفراد ذوي القرارات المترددة يمتلكون قدر اكبر من التفكير المختل وظيفيا.
7. تعطل الأفكار المهنية المختلة وظيفيا فعالية هرم مجالات معالجة المعلومات من خلال التسبب في جعل الفرد يقوم بواحد أو أكثر من التالية:
   أ. يحد من جودة ودقة معرفة الذات.
   ب. يحدد جودة ودقة المعرفة المهنية.
   ج. يحدد اكتساب واستخدام المهارات الفعالة لصناعة القرار.
   د. يتابع ما وراء المعرفة السلبية (حديث الذات) أو يفشل في تنظيم المعالجة المعرفية ذات الترتيب الأدنى بشكل صحيح.



8. تعطل الأفكار المهنية المختلة وظيفيا فعالية دورة CASVE عن طريق جعل الفرد يقوم بواحد أو أكثر مما يلي:

أ. تجنب المشكلة المهنية عن طريق عدم البدء بحلها والابتعاد عن عملية صناعة القرار.

ب. التحرك عبر دورة CASVE بطريقة تجعل خطواتها مكتملة بشكل غير ملائم.

ج. لا يتابع حل المشكلة المهنية أو عملية صناعة القرار عندما يصبح إكمال الخطوة صعبا.

9. تؤدي الأفكار المهنية المختلة وظيفيا بالإفراد إلى تجنب المشاركة في حل المشكلات المهنية أو صناعة القرار والذي يؤدي في بعض المجموعات إلى المخرجات التالية:-

أ. القلق المرتبط مع الخيار الموجود أو انعدام الخيار.

ب. المماطلة في صناعة الخيار المهني.

ج. الاتكال أو نقل المسؤولية في الاختيار إلى آخرين.

د. الخيار السريع والجاهل كإستراتيجية للتأقلم مع الضغط.

ه. تغيير العمل المتكرر كوسيلة للتغلب على الضغط المرتبط مع الأداء السيئ للعمل أو عدم الرضا عن العمل .

و. تناقص السلوك الاستكشافي.

ز. تبصر محدود أو مشوش عن الذات.

ملاحظات سلبية عامة حول المهارات الشخصية والقدرات الضرورية للنجاح في مهن المستقبل.

أ. المعرفة المحددة عن المهن.

ب. استخدام القولبة في تقييم البدائل المهنية.

ج. نقص الدافعية من اجل الاستغلال الكامل للخدمات المهنية المتوفرة

د. نقص الرضا عن الخيار.

ه. نقص الثقة في مهارات صناعة القرار.



و. فقدان الثقة في ملائمة الخيار.

ز. عزل الخيار المهني عن المشكلات الشخصية والعائلية ذات الصلة

10. تمثل الأفكار المهنية المختلة وظيفيا واحدة من المجالات العديدة للتفكير السلبي المحتمل في الحياة الذي ربما يشمل الأفكار المختلة وظيفيا حول العلاقات العائلية والمواقف الاجتماعية.

11. يتم تعلم الأفكار المهنية المختلة وظيفيا بالإضافة إلى التفكير المختل وظيفيا من خلال العائلة أو الأقران في المدرسة أو في العمل عن طريق التعرض لمعلومات خاطئة أو من خلال التفسير الخاطئ للمعلومات الذي يبدأ منذ الطفولة ويستمر خلال فترة المراهقة.

12. يمكن تحديد الأفكار المهنية المختلة وظيفيا ومن ثم تعديلها وتغييرها مما يؤدي إلى تحسين القدرة على حل المشكلات المهنية وصناعة القرار.

13. بالنسبة لمعظم الإفراد يمكن اعتبار الميل للتفكير السلبي بين حين وآخر تجاه الخيار المهني على انه عملية معرفية متعلمة وبالتالي تكون عرضه للتغير بواسطة عدم تعلم أفكار مختلة وظيفيا بل تعلم بعض الأفكار الأكثر ملائمة.

14. يمكن للأفراد الذين يعانون من التفكير المختل وظيفيا بدرجة متوسطة أن يحددوا ويغيروا هذه المعارف عن طريق استخدام المصادر التعليمية والحد الأدنى من مساعدة المرشد، إلا أن هناك بعض الأفراد الذين يعانون من درجات عالية من التفكير المهني المختل وظيفيا لدرجة أن التدخل الإرشادي يكون ضروريا لمساعدتهم في التغلب على الأفكار المهنية المختلة وظيفيا (Sampson et al, 1996).

7.2.1.2 المعالجات المستخدمة لتغيير التفكير المهني المختل وظيفيا:

إن معظم المعالجات المستخدمة لتقليل الأثر الضار للتفكير المهني المختل وظيفيا تتضمن إعادة صياغة البناء المعرفي، وقد عرف كينر و كرامبتوز (Kinnier and Krumboltz, 1986) إعادة صياغة البناء المعرفي بأنها " كشف وتحديد الأفكار والمعتقدات غير العقلانية أو المبالغ بها أو غير الدقيقة ومن ثم تصحيحها وتعديلها



من اجل أن تصبح أكثر تكيفا وعقلانية و واقعية"، وبسبب ذلك ترتكز معالجة المعتقدات غير العقلانية، وأساليب التفكير المضطربة، وحديث الفرد مع نفسه على أعادة تنظيم الأطر المعرفية كما تستخدم المعالجات القائمة على الأداء من اجل تعديل الخبرة المعرفية. وأشار كل من كروبشلي و يوست (Corbishley And Yost, 1989) إلى أن معالجة المعارف المختلة وظيفيا تقوم على مكونين أساسيين:

1. تقويم معرفي للمعرفة القديمة والمعتقدات المختلة وظيفيا.
2. التجريب العملي المصمم للتحقق من صحة وصدق كلا من المعارف القديمة والجديدة.

ومع أن الخطوات العلاجية تختلف من أسلوب إلى آخر إلا أنها تشمل استراتجيات لتحديد وتحدي المعارف المختلة وظيفيا ومن ثم استبدالها بمعتقدات أكثر عقلانية. واقترح البعض أساليب خاصة لتحديد وإبدال التفكير المهني المختل وظيفيا مثل استخدام أسلوب تسجيل التفكير الأوتوماتيكي، والعلاج العاطفي المنطقي (Sampson et al, 1996).

8.2.1.2 نموذج معالجة المعلومات:

يرى هذا النموذج أن السلوك ليس مجرد مجموعة استجابات ترتبط على نحو آلي بمثيرات، إنما هو نتاج لسلسلة من العمليات المعرفية التي تتوسط بين المثير والاستجابة المناسبة له، ويورد (الزغول والزغول، 2003) مجموعة من الافتراضات الرئيسية التي يرتكز عليها نموذج معالجة المعلومات وهي:

1- إن الإنسان كائن نشط وفعال أثناء عملية التعامل فهو يسعى إلى البحث عن المعلومات ويعمل على معالجتها واستخلاص المناسب منها بعد إجراء العديد من المعالجات المعرفية.

2- التأكيد على العمليات المعرفية أكثر من الاستجابة بحد ذاتها. والاستجابة تعتبر نتاج لسلسلة العمليات والمعالجات المعرفية التي تتم عبر مراحل متسلسلة من المعالجة.

3- تشتمل العمليات المعرفية على عدد من عمليات التحويل للمثيرات أو المعلومات والتي تتم وفق مراحل متسلسلة في كل منها يتم تحويل هذه المعلومات من شكل إلى آخر من اجل تحقيق هدف معين.

4- تتألف العمليات المعرفية العليا مثل المحاكمة العقلية وفهم وإنتاج اللغة وحل المشكلات من عدد من العمليات المعرفية الفرعية البسيطة.

5- يمتاز نظام معالجة المعلومات لدى الإنسان بسعته المحدودة على معالجة وتخزين المعلومات خلال مراحل المعالجة.

6- تعتمد عمليات المعالجة التي تحدث على المعلومات عبر المراحل المتعددة على طبيعة وخصائص أنظمة الذاكرة الثلاث (الذاكرة الحسية، الذاكرة قصيرة المدى، الذاكرة طويلة المدى) وعليه فان فهم السلوك الإنساني وكيفية حدوثه يتطلب تحديد طبيعة العمليات التي تحدث على المعلومات والمثيرات أثناء مراحل معالجتها.

وظائف نظام معالجة المعلومات:

إن نظام معالجة المعلومات يقوم بالوظائف التالية:

1- مرحلة الاستقبال و الترميز: أي استقبال المعلومات الخارجية أو المدخلات الحسية من العالم الخارجي عبر المستقبلات الحسية والعمل على تحويلها إلى تمثيلات معرفية معينة.

2- مرحلة التخزين: أي اتخاذ بعض القرارات حول مدى أهمية بعض المعلومات ومدى الحاجة إليها بحيث يتم الاحتفاظ بالبعض منها بعد ان يتم معالجتها وتحويلها إلى تمثيلات عقلية معينة يتم تخزينها في الذاكرة.

3- مرحلة الاسترجاع: أي التعرف على التمثيلات المعرفية واسترجاعها عند الحاجة إليها للاستفادة منها في التعامل مع المواقف والمثيرات المختلفة

مكونات نموذج معالجة المعلومات :

يتألف نظام معالجة المعلومات من (الذاكرة الحسية، والذاكرة قصيرة المدى، والذاكرة طويلة المدى) وهذا لا يعني وجود ثلاثة أنظمة منفصلة ومستقلة عن بعضها البعض. بل يمكن النظر على أنها ثلاثة أنواع من التنشيط لنفس الموقع؛



لأنها مكونات افتراضية وليست مادية موقعية محددة مفصلة (الزيات، 1998؛ الزغول و الزغول، 2003).

2.2 الدراسات السابقة:

يتضمن هذا الفصل عرضا للدراسات التي أجريت في هذا المجال والتي ربما تعتبر قريبه إلى حد ما ولها صله بموضوع الدراسة، واستخدمت فيها قائمة الأفكار المهنية.

أ. الدراسات العربية:

في دراسة قام بها (الشرعة، 1993) وهدفت إلى معرفة مدى الثبات أو التغيير في الميول المهنية لدى طالبة المرحلة الجامعية عبر ثلاث سنوات من حياتهم الجامعية واستخدمت قائمة هولاند في التفضيل المهني وتحوي ستة مقاييس فرعية و منفصلة هي (الواقعي والعقلي والفني والاجتماعي والمغامر والتقليدي)، ويمثل كل مقياس شخصية مهنية مطابقة لبيئة. ويتكون كل مقياس من (14) فقرة وهي عبارة أسماء مهن مختلفة. طبقت الأداة مرتين: الأولى في العام الدراسي 1990/1989 والثانية في الفصل الثاني من العام الدراسي 1992/1991 وبفاصل زمني قدرة ثلاث سنوات، وبلغ أعداد أفراد العينة بصورتها النهائية أي بعد التطبيق الثاني (182) طالباً وطالبة وكانت نسبة التسرب من أفراد العينة(14%) وتعتبر نسبة قليلة في الدراسات الطولية. أشارت نتائج معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لأنماط الميول المهنية الست إلى وجود ثبات في هذه الميول لدى أفراد العينة بشكل عام، وقد كان الثبات أكثر وضوحا على النمط العقلي. وذلك لكون الحياة الجامعية بتفاعلاتها الأكاديمية والفكرية تعزز قضايا التفكير والتحليل والفهم والتقييم وهذه هي مميزات النمط العقلي. وقد تكررت هذه النتيجة عند دراسة العينة على اعتبار الكلية، حيث أشارت النتائج إلى وجود ثبات في الميول المهنية لدى طلبة كليتي الآداب والعلوم، مع بقاء النمط العقلي الأكثر ثباتا، ومع ذلك فقد لوحظ بأن حجم الثبات على النمط المغامر كان أعلى لدى الذكور مقارنة مع الإناث بينما حجم الثبات على النمطين الاجتماعي والفني أعلى لدى الإناث. وخرجت الدراسة



بمجموعة من التوصيات والتطبيقات أهمها أن عملية الاختيار المهني عملية منظمة ودقيقة ، وترتبط بسمات شخصية الفرد المهنية، أي أن الأفراد يختارون المهن التي تتطابق مع شخصيتهم المهنية.

كما قام (عبد الحميد، 2003) بدراسة هدفت إلى الكشف عن الفـروق فـي اهتمامات الطلبة حسب التخصص الجامعي ومستوى التحصيل الدراسي، وتم تطبيق مقياس هولاند (البحث الموجه ذاتيا للميول المهنية) على عينة مكونـة مـن (220) طالبة بكليتي الآداب والعلوم بجامعة الإمارات العربية المتحدة، وتم استخراج معامل ثبات الأداة بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي وبلغت قيمة معامل ثبات ألفا بـين فقرات المقياس ككل (95.)، وكشفت الدراسة في جزء من نتائجها الى عدم وجـود فروق دالة في مختلف الاهتمامات المهنية بين طالبات علم النفس من جهـة واللغـة العربية من جهة أخرى. وكذلك الحال بين طالبات الحاسب الآلي والجيولوجيا.

وقامت (الشرفا، 2005) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر أنماط التنشئة الوالدية على اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الكرك. وقد تكـون مجتمع الدراسة من طلبة الصف الثالث ثانوي بفروعه العلمي، والأدبـي، والإدارة المعلوماتية والمهني المسجلين للفصـل الدراسـي 2004\2005والبـالغ عـددهم (3223) طالبا وطالبة وتكونت عينة الدراسة من 500 طالبا وطالبة يـم اختيـارهم بالطريقة العشوائية الطبقية العنقودية، ولتحقيق هدف الدراسة تـم تطبيـق مقيـاس كرايتس للنضج المهني، ومقياس التنشئة الوالدية كما يدركها الأبناء. وللإجابة عـن أسئلة الدراسة استخرجت المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة ثـم اسـتخدم تحليل التباين الثلاثي متعدد المتغيرات، وتحليل التباين الأحادي لمعرفة تأثير أنمـاط التنشئة الوالدية على اتخاذ القرار المهني، وقد أشارت نتائج الدراسة إلـى وجـود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الطلبة على أبعاد اتخاذ القرار المهني تعزى لأنماط التنشئة الوالدية ، كما توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة إحصـائية فـي درجات الطلبة على أبعاد اتخاذ القرار المهني وفق الفرع الدراسي لصـالح طلبـة الفرع العلمي. أما فيما يتعلق بالجنس فقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصـائية فـي درجات الطلبة على أبعاد اتخاذ القرار المهني لصالح الطلبة الذكور. وقد خلصـت



الدراسة إلى توصيات عدة أهمها إتباع الوالدين النمط الديمقراطي القائم على الحب والاحترام، ومنح الأبناء حرية التعبير عن الرأي في تنشئة الأبناء ، والابتعاد عن نمطي التسلط والإهمال ، لما تتركه من آثار سلبية على شخصياتهم .

ب. الدراسات الأجنبية:

في دراسة قام بها كومكا (Kumka, 1985) على طلبة جامعة متشغن لمعرفة العلاقة بين القيم المهنية التي يؤمن بها طلبة السنة الأخيرة في الجامعة، وتفضيلاتهم المهنية وقد أخذت عينة من هؤلاء الطلاب الذين تخرجوا عام 1966 وطبق عليهم مقياس لمعرفة القيم المرتبطة بالعمل و تفضيلاتهم المهنية.

وبعد مرور عشر سنوات على تخرج هذه الدفعة قام الباحث بمقارنة المعلومات المهنية التي حصل عليها حين تخرجهم مع واقعهم الحالي ومهنهم التي يعملون بها حاليا. فوجد أن 68 % من العينة كانت تفضيلاتهم المهنية متوافقة ومتلائمة مع القيم المهنية التي يؤمنون بها، والمهن التي يعملون بها حاليا ويتمثلونها في عملهم الحالي. وان 58 % من العينة تغيرت قيمهم المهنية بسبب المهنة التي يعملون بها؛ أي أن المهنة التي يعملون بها حاليا لا تتماشى مع قيم العمل التي كانوا يؤمنون بها. وأن 21% اضطروا لأن يختاروا مهنا مخالفة لتفضيلاتهم السابقة. ووجد أن قيم الطلاب المهنية استخدمت للتنبؤ بتفضيلات الطلاب بعد عشر سنوات من تخرجهم. كما وجد أن 58% اختاروا المهن التي تتلائم مع قيم العمل التي يعتنقونها.

وأجرى كل من ديبولا وريردون وسامبسون بيرهد (Sampson, et. al., 2002) دراسة هدفت إلى اختبار العلاقة بين العجز والأفكار المهنية المختلة وظيفيا وتعديلها عند طلبة الكليات الذين يعانون صعوبات تعلم، تكونت عينة الدراسة من (153) من طلاب الكلية ذوي صعوبات التعلم في جامعة (southern university)، وكذلك 595 من طلاب كلية عامة، وللحصول على البيانات اللازمة تم استخدام قائمة الأفكار المهنية ومقياس تعديل التكيف (adapted Adjustment scale). وقد أشارت النتائج إلى أن لدى طلاب الكلية ذوي صعوبات التعلم أفكار مهنية معتلة وظيفيا أقل بشكل عام، وكذلك تردد أقل في عملية اتخاذ القرار المهني، وقلق التزام أقل من أفراد العينة المعيارية. وبالرغم من ذلك فقد أشارت النتائج إلى أن لدى الطلاب ذوي



صعوبات التعلم أفكار مهنية معتلة وظيفيا ومرتبطة بصراع خارجي (external conflict) بشكل أكثر من أفراد العينة المعيارية، وقد وجدت علاقة ارتباطيه بين علامات الأفراد على قائمة الأفكار المهنية (CTI) والعلامات على مقياس تعديل التكيف. كما أشارت النتائج إلى أنه كلما قل انتشار الأفكار المهنية المعتلة وظيفيا ازداد التعديل الايجابي للعجز عند طلبة صعوبات التعلم.

وقام لوستيغ و ستراسر (Lustig, Strauser, 2002) بدراسة بعنوان العلاقة بين الإحساس بالتماسك والأفكار المهنية وهدفت إلى معرفة اثر الإحساس بالتماسك على عمليات التفكير المهني وتكونت عينة الدراسة من طلبة الكلية، واستخدم في الدراسة مقياس الإحساس بالتماسك Sense of Coherence Scale((A. Antonovsky, 1987 وقائمة الأفكار المهنية، وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه متوسطة بين العلامات الكلية على المقياسين والمقاييس الفرعية، كما إن درجات الإحساس بالتماسك قد فسرت ما مجموعة 14 % من التباين، كما أشارت نتائج تحليل المتغيرات المتعددة إلى إن هناك علاقة ارتباطيه متوسطة بين مقياس الإحساس بالتماسك والمقاييس الفرعية لقائمة الأفكار المهنية.

وفي دراسة قام بها كل من ريدون وبيترسون وسامبسون (Peterson, Reardon & Sampson, 2004) بعنوان التفكير المختل وظيفيا والصعوبات في اتخاذ القرار وهدفت إلى المقارنة بين مقياسين للاستعداد المهني والصعوبات المهنية حيث تم استخدام استبانه أفكار حول المهنة واستبانه صعوبات اتخاذ القرار المهني Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ) حيث استخدمت درجات الأفراد على المقياسين لتحديد مدى الحزم في خططهم المهنية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت عينة قوامها **(192)** طالب وطلب جامعية والمسجلين في صف التخطيط لمهني، وكما تم افتراضه فقد وجدت علاقة ارتباطيه كبيرة (ر= 0.82) بين درجات الأفراد على كل من المقياسين، ولكن العلاقة الارتباطية لم تكن كذلك بين المقاييس الفرعية فقد تراوحت بين (-0.03- 0.83)، كما توصلت الدراسة إلى أن الأفراد ذوي القرارات الحازمة حصلوا على درجات متدنية على كل من المقياسين.



وأجرى يولاندا (Yolanda, 2007) دراسة تم خلالها فحص العلاقة بين أسلوب العلاقة المقاس من خلال مقياس الخبرة في علاقة مغلقة (Experiences in Close Relationships) الذي أعده (Waller &Brennan, 2000) والأفكار المهنية وتكونت عينة الدراسة من (17 رجل و 29 امرأة) من المهاجرين إلى أمريكا، أشارت النتائج بان كل من علاقة القلق والتجنب ارتبطت بشكل دال مع علامات الأفراد على قائمة الأفكار المهنية المختلة وظيفيا؛ فزيادة علاقة التجنب ارتبطت بشكل دال مع الارتباك في اتخاذ القرار والصراع الخارجي.

وقام كل من روبرت وكيلي ودونالد (Robert, Kelly & Donald, 2008) بدراسة بعنوان تأثيرات أسلوب عملية اتخاذ القرار وأنماط الأفكار المعرفية على الأفكار المهنية السلبية. حيث قامت هذه الدراسة باختبار عاملين لم يتم استكشافهما بعد وقد يكون لهما تأثير في تطور وديمومة الأفكار المهنية السلبية وهما: أسلوب اتخاذ القرار ونمط التفكير التأملي (Ruminative Thought Pattern)، وقد تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون والانحدار المتعدد لتحديد المدى الذي يتنبأ به التعظيم والتأمل بالأفكار المهنية السلبية. وقد أشارت النتائج إلى أن التعظيم والتأمل مرتبطة بشكل معتدل مع الأفكار المهنية السلبية. وهذان العاملان يفسران 14% من التباين المفسر للأفكار المهنية السلبية.

وقام ستارسر ولوستنغ وسفتيس (Strauser, Lustig & Ciftcl, 2008) بتقصي اثر مجموعة أبعاد للحالة النفسية وهي الأفكار المهنية(career thoughts) والشخصية المهنية (vocational identity) وتطور شخصية العمل (developmental work personality)، وتكونت عينة الدراسة من (91) فرداً أجابوا على أربع مقاييس وهي: اختبار الحالة النفسية (Scales of Psychological Well-Being)، وقائمة الأفكار المهنية، والشخصية المهنية (Vocational Identity)، وبعض المقاييس الفرعية لقائمة وضعي المهني (My Vocational Situation)، ومقياس التطور الشخصي للعمل (Developmental Work Personality Scale)، واستخدم تحليل الانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين الحالة النفسية ومتغيرات المهنة الثلاث، وأشارت النتائج إلى:



1- العلامات على مقياس الحالة النفسية فسرت جزء كبير ودال من التباين في متغيرات المهنة الثلاث.

2- كان لعلامات المقياس الفرعي (الهدف من الحياة) من مقياس الحالة النفسية مساهمة فريدة لعلامات المقياس الفرعي(الالتزام القلق) من قائمة الأفكار المهنية.

3- كان لعلامات المقياس الفرعي (النمو الشخصي) من مقياس الحالة النفسية مساهمة فريدة في علامات قائمة الأفكار المهنية.

4- كان للعلامات على المقياس الفرعي (التقبل الذاتي والسيطرة البيئية) من مقياس الحالة النفسية مساهمة فريدة لعلامات المقياس التطور الشخصي للعمل.

لدى مراجعة الدراسات السابقة في مجال اشتقاق الخصـــائص الســيكومترية لقائمة الأفكار المهنية تبين أن الموضوع لم يحظ باهتمام الباحثين، وان الدراســات التي أجريت في هذا المجال على المستوى المحلي أو العالمي قليلة لا بل تكاد تكون نادرة واغلب الدراسات التي أجريت كان محورها الميول المهنية، ولم يجري اشتقاق خصائص سيكومترية لهذه القائمة في المنطقة العربية أو العالمية حسب ما توصــل إليه الباحث وقد جاءت هذه الدراسة لتضيف إلى الأدب التربوي العربي بشكل عــام والسعودي بشكل خاص إضافة جديدة.



الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وطريقة اختيار العينة وتوزيعها وكذلك خطوات إعداد القائمةوإجراءات تطبيقها وتصحيحها وتفسير درجاتها ، ووصفاً للخصائص السيكومترية للأداة في البيئة الأصلية، وكذلك وصفاً لكيفية التحقق من صدق القائمة وثباتها والمعالجات الإحصائية التي تم إتباعها في الإجابة عن أسئلة الدراسة، وإيجاد الخصائص السيكومترية للقائمة في البيئة السعودية.

1.3 مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة حائل في المملكة العربية السعودية، الذين تتراوح أعمارهم ما بين (18-22) سنة في جامعة حائل والمسجلين في العام الدراسي 1429/1430 هجري الموافق (2008/2009 م)، والذي بلغ (22106) طالباً وطالبة منهم (7836) طالباً، و(14270) طالبة موزعين على التخصصات المختلفة، وفقاً لإحصائيات جامعة حائل لنفس العام الدراسي وكما هو مبين في الجدول (1).

جدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	عدد الطلبة	النسبة المئوية
ذكر	7836	% 35
أنثى	14270	% 65
المجموع	22106	% 100

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها من مجتمع الدراسة بالطريقة العنقودية، وبلغت عينة الدراسة (1083) فرداً منها (249) طالباً و(834)طالبة وتشكل حوالي (5%) من مجتمع الدراسة، كما هو موضح في الجدول (2).



جدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي والتخصص

النوع الاجتماعي	العدد	النسبة المئوية	التخصص	العدد	النسبة المئوية
ذكر	249	% 23	كليات علمية	63	% 0.05
أنثى	834	% 77	كليات أدبية	1020	% 0.94
المجموع	1083	%100		1083	%100

2.3 أداة الدراسة المستخدمة:

أداة الدراسة هي قائمة الأفكار المهنية (Career Thought Inventory (ICT)) طبعة عام 1996، وقد قام بوضعها كل من سامبسون وبيترسون ولينز و ريردون وساندرز (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, Saunders) وتتألف هذه الأداة من (48) فقرة تتوزع على ثلاث مقاييس فرعية بالإضافة إلى (19) فقرة، ويستجيب المفحوص على القائمة ذاتيا، وقد صيغت جميع فقرات قائمة الأفكار المهنية باتجاه سلبي لتسهيل استخدام الطالب لمكونات إعادة التركيب المعرفي وتعامل كذلك عند التحليل الإحصائي لتسهيل استخدام المرشد، وقد صممت القائمة لتحسين فعالية اختيار المهنة للبالغين مثل طلبة الكليات، وطلاب المدارس العليا، ويمكن أن تستعمل كدليل للفرد الذي يحتاج استشارة ومساعدة؛ لتمييز طبيعة المشاكل التي من الممكن أن يواجهها الفرد في مهنته المستقبلية؛ ولمساعدة الفرد لان يميز ويتحدّى ويعدّل الأفكار السلبية نحو بعض المهن التي تتدخّل في اتخاذ القرارات، وتسعى الدراسة الحالية إلى استقصاء الخصائص السيكومترية لهذه القائمة(Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, Saunders, 1996.

يكمل المفحوص تعبئة القائمة في زمن يتراوح من (7 إلى 15 دقيقة)، وتعطى الاستجابة على فقرات الأداة ضمن سلم متدرج للاستجابة يتألف من أربع مستويات حسب تدريج ليكرت (موافق بشدة=3، موافق=2، غير موافق =2، غير موافق بشدة =0) والمقاييس الفرعية هي:



1. عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار Decision Making Confusion ويتكــون من (14) فقرة.
2. الخوف من الالتزام Commitment Anxiety ويتكون من (10) فقرات.
3. الصراع الخارجي External Conflict ويتكون من (5) فقرات.

ويوضح الجدول (3) المقاييس الفرعية المكونة للقائمة وأرقام الفقرات التي تتبع كل مقياس.

جدول (3)

المقاييس الفرعية المكونة للقائمة وأرقام الفقرات

المقياس	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار Decision Making Confusion	14	1, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 16, 20, 27, 28, 36, 43, 44
الخوف من الالتزام Commitment Anxiety	10	17, 21, 22, 26, 29, 30, 32, 35, 38, 47
الصراع الخارجي External Conflict	5	6, 9, 14, 23, 46

علما بان هناك (19) فقرة ذوات الأرقام (2، 7، 8، 10، 15، 18، 19، 24، 25، 31، 33، 34، 37، 39، 40، 41، 42، 45، 48) متضمنة في القائمة وغير تابعة لأي من المقاييس الفرعية الثلاث.

1.2.3 الخصائص السيكومترية لقائمة الأفكار المهنية في بيئتها الأصلية

فيما يتعلق بالخصائص السيكومترية للأداة في بيئتها الأصلية فقد جاءت على النحو التالي (Sampson et al.,1996) :-

1.1.2.3 فحص التحيز للقائمة في بيئتها الأصلية

1. فحص التحيز في الاستجابة لقائمة الأفكار المهنية:

صيغت جميع فقرات قائمة الأفكار المهنية في نفس الاتجاه على أنها عبارات سلبية لتسهيل استخدام الطالب لمكونات إعادة التركيب المعرفي وتعامل كذلك عنــد التحليل الإحصائي لتسهيل استخدام المرشد. وهنا قد تبرز مشكلة حيث أن الطالب قد

يطور استجابة نمطية بعد الاستجابة على الفقرات الأولية للأداة (مجموعة الفقرات التي جاءت في بداية القائمة) حيث يفترض أن جميع الفقرات تكون متشابهة وتستحق إجابة متشابهة، كما أن الإرهاق والملل والمعارضة والإذعان ربما تؤثر على نمط الاستجابة، نتيجة لذلك قد يستجيب الطالب بشكل مغاير على الفقرات الأخيرة، ولفحص ذلك تم استخدام اختبار (F_{max}) لمقارنة التباينات بين النصف الأول والنصف الثاني لفقرات القائمة (1-24 و 25-48) على عينة بلغت (1562) طالب حيث بلغت قيمة الاختبار (F_{max}) (1.34) مما يشير إلى عدم وجود فروق هامة في التباين بين النصفين ومع ذلك لوحظ أن متوسط النصف الثاني (M= 22.4 ، SD=11.87) أعلى من متوسط النصف الأول (M=20.16, SD= 10.27).

2.فحص التحيز المحتمل للجنس والعرق:

تم اختيار الفقرات على أساس عدم وجود تحيز للجنس أو العرق، وكان الهدف الأساسي من القائمة اختيار أفكار مختلة وظيفيا معروفة لجميع الإفراد. وقد أشارت نتائج تحليل الانحدار المتعدد إلى أن الجنس والعرق شكل حوالي 2% و 1% من التباين في الدرجات الكلية للأداة عندما تم تطبيقها على عينة حجمها (1562) طالب، مما يشير إلى عدم وجود علاقة بين أي من الجنس أو العرق فيما يخص الدرجات الكلية لقائمة الأفكار المهنية.

2.1.2.3 ثبات القائمة المحسوب في بيئتها الأصلية

1. طريقة الاتساق الداخلي باستخدام كرونباخ الفا

تم حساب الاتساق الداخلي للدرجة الكلية لقائمة الأفكار المهنية والمقاييس الفرعية باستخدام معامل إلفا كما دونت الإحصاءات الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأخطاء المعيارية للقياس ومعاملات إلفا للمقياس الكلي والمقاييس الفرعية لقائمة الأفكار المهنية وكان حجم العينة (595) طالباً ويظهر ذلك جدول (4).



جدول (4)

قيم معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ الفا) للقائمة الكلية والمقاييس الفرعية

المقياس	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الفا
القائمة الكلية	48	47.01	20.89	0.96
عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار	14	10.72	7.39	0.94
الخوف من الالتزام	10	12.92	5.36	0.88
الصراع الخارجي	5	3.32	2.15	0.77

يلحظ من البيانات التي عرضت في الجدول (4) أن قيمة معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا للقائمة الكلية بلغت (0.96) كما أن معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية تراوحت ما بين (0.94 و 0.77) ويشار هنا إلى أن قيمة معامل الاتساق لمقياس الصراع الخارجي كانت الأدنى بسبب العدد القليل للفقرات (5 فقرات) على الرغم من انه لا يزال ملائما(Sampson et al.,1996) .

2. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار

يتعلق الثبات بالدرجة التي يحقق الإفراد عندها نفس الدرجات على قائمة الأفكار المهنية CTI في مناسبتين مختلفتين ولعينة من 73 متطوعا من طلاب الكلية شكلت الإناث (65.8%) والباقي من الذكور في جامعة ولاية فوريدا تقدموا لقائمة الأفكار المهنية مرتين خلال فترة أربعة أسابيع ويوضح الجدول (5) معاملات الثبات مقاسه بمعامل الارتباط بين مرتي التطبيق.

جدول (5)

معاملات الثبات للقائمة الكلية والمقاييس الفرعية المتضمنة بها

المقياس	عدد الفقرات	معامل الارتباط (الاستقرار)
القائمة الكلية	48	0.86
عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار	14	0.82
الخوف من الالتزام	10	0.79
الصراع الخارجي	5	0.74

يوضح الجدول (5) معاملات الثبات بعد أربعة أسابيع ويشير إلى تغيير قليل في الاستجابات على الفقرات الثمانية والأربعين طوال فترة أربعة أسابيع. كانت



معاملات الارتباط ملائمة وتشابهت مع معاملات الاتساق الداخلي مع وجود معاملات ارتباط أدنى للمقاييس ذات الفقرات الأقل (Sampson et al., 1996) .

3.1.2.3 صدق قائمة الأفكار المهنية في بيئتها الأصلية

1.صدق المحتوى(المضمون)

يهتم صدق المحتوى بتكافؤ فقرات قائمة الأفكار المهنية لأبعاد نظرية معالجة المعلومات المعرفية من خلال الأساس النظري لنظرية معالجة المعلومات المعرفية بأبعادها المختلفة: معرفة الذات، المعرفة المهنية والاتصال والتحليل والتركيب والتقييم والتنفيذ والمعالجة التنفيذية. التي وفرت معايير محددة لتطوير الفقرات، ويبين الجدول (6) معاملات الارتباط بين أبعاد نظرية معالجة المعلومات والقائمة الكلية والمقاييس الفرعية والتي تشير إلى أن أبعاد محتوى النظرية وثيق الصلة بحل المشكلات المهنية وصناعة القرار(Sampson et al.,1996) .

جدول (6)

معاملات الارتباط بين أبعاد نظرية معالجة المعلومات

القائمة الكلية والمقاييس الفرعية لقائمة الأفكار المهنية

أبعاد نظرية معالجة المعلومات	القائمة الكلية	عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار	الخوف من الالتزام	الصراع الخارجي
معرفة الذات	0.88	0.81	0.77	0.71
المعرفة المهنية	0.87	0.78	0.75	0.62
الاتصال	0.92	0.92	0.78	0.65
التحليل	0.92	0.97	0.74	0.64
التركيب	0.89	0.86	0.80	0.62
التقييم	0.87	0.72	0.87	0.78
التنفيذ	0.85	0.72	0.73	0.72
المعالجة التنفيذية.	0.90	0.81	0.81	0.66



2. صدق البناء:

إن احد مظاهر صدق البناء الاهتمام في الدرجة التي يمكن من خلالها تحديد مجموعات الفقرات المرتبطة تجريبيا التي تعتبر منسجمة مفاهيميا مع النظرية وهذا المظهر يكون قائما على تحليل المكونات الأساسية باستخدام التحليل المتعامد.

لقد اختلف تعين الفقرات على المقاييس قليلا بين الدراسات التطويرية للمقياس على مدى العديد من السنوات، وتوصلت هذه الدراسات إلى أن مقياس الغموض في صناعة القرار تكون من (14) فقرة ومقياس قلق الالتزام (10) فقرات ومقياس الصراع الخارجي (5) فقرات، وهناك (19) فقرة غير تابعة لأي من المقاييس السابقة ولكنها متضمنة في القائمة وهي الفقرات ذوات الأرقام (2، 7، 8، 10، 15، 18، 19، 24، 25، 31، 33، 34، 37، 39، 40، 41، 42، 45، 48).

وفيما يتعلق بالارتباطات الداخلية المتبادلة بين الدرجة الكلية على قائمة الأفكار المهنية والدرجات على المقاييس الفرعية فقد وضحت في جدول (7) للعينة الكلية البالغة 1562 فرداً.

جدول(7)

الارتباطات الداخلية المتبادلة بين الدرجة الكلية على قائمة الأفكار المهنية والدرجات على المقاييس الفرعية

	القائمة الكلية	عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار	الخوف من الالتزام
عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار	0.93		
الخوف من الالتزام	0.88	0.74	
الصراع الخارجي	0.76	0.65	0.58

يلاحظ من الجدول (7) أن الدرجة الكلية لقائمة الأفكار المهنية مرتبطة بشكل مرتفع مع المقاييس الفرعية وتراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.76-0.93). كما تشير البيانات إلى أن المقاييس الفرعية ترتبط بشكل مرتفع مع بعضها البعض (Sampson et al.,1996) .



3.3 إجراءات الدراسة:

4.3 خطوات تطوير قائمة الأفكار المهنية (CTI) وإخراجها:

1. جرى مراسلة المؤسسة الأمريكية المصدرة لهذه الاختبارات (PAR)، للحصول على القائمة، وبعد حوالي الشهر تم الحصول عليها.
2. تمت ترجمة القائمة إلى اللغة العربية من لغتها الإنجليزية، وكذلك إعادة ترجمتها من العربية إلى الإنجليزية للتأكد من صدق وجودة الترجمة، ثم قام الباحث بعرض الترجمة على مجموعة من المحكمين من المختصين في القياس والتقويم وأساليب التدريس والمناهج والإرشاد في جامعة مؤتة ومجموعة من الزملاء المختصين باللغة العربية للتأكد من جودة الترجمة، وأن النسخة العربية مكافئة للإنجليزية، وكل فقرة محافظة على مضمونها، حيث تم الأخذ بآرائهم فيما يتعلق بتعديل بعض الفقرات، وتم الأخذ بالتعديلات التي اجمع عليها 80 % من مجموع المحكمين، كما تم تعديل صياغة بعض الفقرات لغويا لتناسب البيئة السعودية، علما أن الفقرات جميعها تم اعتمادها من قبل المحكمين لتناسب الأبعاد والمحتوى. كما تم ترجمة التعليمات المرافقة للقائمة.
3. بعد الاطلاع على الملحوظات التي أبداها المحكمين قام الباحث بتعديل ما لزم وبذلك أصبحت القائمة جاهزة للتطبيق على العينة الاستطلاعية ملحق (2).
4. قام الباحث بتطبيق القائمة على عينة استطلاعية مكونه من شعبة ذكور مكونة من (34) طالباً وشعبة إناث مكونة من (42) طالبةً- حيث أن التعليم في الجامعة غير مختلط- للتأكد من وضوح صياغة فقرات القائمة، وفهم محتوى الفقرات، وكذلك تحديد الزمن المستغرق في إتمام الإجابة على أداة الدراسة، كما استخدمت هذه العينة في حساب الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار. وتبين وضوح الصياغة لكامل فقرات القائمة وكذلك تم تحديد الزمن المستغرق للإجابة وتراوح ما بين (15-25) دقيقة. ثم تم إخراج القائمة بصورتها النهائية المعربة.



5.3 تطبيق القائمة:

1. قام الباحث بتزويد مدرسي جامعة حائل بالقائمة وتعليمات تطبيقها، وبشكل عشوائي حيث تم تطبيق القائمة على عينة الدراسة في قاعات التدريس بشكل جمعي وأعطي المفحوصين تعليمات واضحة لعملية الاستجابة وقد تم تطبيق القائمة بوجود الباحث وبجو مريح وتمت الإشارة إلى أن القائمة وتعبئة البيانات سوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي، وأن يجيب المفحوص عن الفقرات بكل هدوء وتروي، كما تمالطلب من كل مفحوص قراءة التعليمات في الصفحة الأولى وتعبئة المعلومات الشخصية دون الحاجة لكتابة الاسم، وبعد ذلك الانتقال لتعبئة بنود القائمة. وقد زود كل مفحوص بنسخة من القائمة، وبعد ذلك تمت مراجعة ورقة كل مفحوص عند انتهائه من الاستجابة وذلك من خلال ما يلي:

   أ. فحص الاستجابة لكل فقرة للتأكد من إجابته جميع الفقرات.

   ب. إذا كان المفحوص غير قادر على فهم معنى الفقرة أو كيفية الإجابة عنها يتم توضيحها له.

2. بعد الانتهاء من جمع الاستبيانات تم إدخال الاستجابات إلى ذاكرة الحاسوب وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة. حيث تم استثناء (19) استبيان بسبب نقص في البيانات أو التي قام المفحوص فيها بالاستجابة أكثر من مرة على نفس الفقرة، وفي النهاية خضع للتحليل الإحصائي (1083) قائمة.

6.3 تصحيح الاستجابات:

كما ورد في التعليمات المرافقة للقائمة تم إعطاء العلامة (3) للوصف موافق بشدة والعلامة (2) للوصف موافق والرقم (1) للوصف غير موافق والرقم (0) للوصف غير موافق بشدة، بحيث تكون النهاية العظمى للدرجات على القائمة الكلية (144)، وللمقياس الغموض في صناعة القرار (42)، ولمقياس الخوف من الالتزام(30)، ولمقياس الصراع الخارجي (15)، أما النهاية الدنيا للدرجات على القائمة الكلية أو أيٍّ من المقاييس الفرعية فقد تكون (0).

7.3 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS) تم إجراء كل من المعالجات الإحصائية التالية:

1. التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية للمصفوفات الارتباطية المستخرجة من تحليل الفقرات، بطريقة التدوير المتعامد للمحاور بهدف زيادة التباين المفسر.
2. معاملات الارتباط بين درجات الطلبة على القائمة الفرعية والمقاييس الفرعية وحساب معامل الارتباط بين مرتي التطبيق ، وكذلك لحساب معاملات التمييز.
3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب المئينية لإيجاد معايير الأداء.

8.3 التحقق من الخصائص السيكومترية للقائمة في البيئة السعودية:

1.8.3 الثبات:

تم التحقق من معامل الثبات بطريقتين:

أولا: باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للتحقق من الاتساق الداخلي للاختبار.

ثانياُ: طريقة الاختبار وإعادة الاختبار(Test Retest) للتأكد من ثبات الاستقرار(السكون) وذلك بتطبيقها مرتين على نفس العينة الاستطلاعية سالفة الذكر والمكونة من (76) طالبا وطالبة من غير عينة الدراسة، ثم بعد أسبوعين طبقت القائمة مرة ثانية على نفس المجموعة، والجدول (8) يبين قيم معامل الثبات لكل من الذكور والإناث.

جدول (8)

معاملات الثبات باستخدام كرونباخ ألفا وطريقة الاختبار وإعادة الاختبار

قائمة الأفكار المهنية	العدد	معامل الثبات	
		كرونباخ الفا	معامل الارتباط بين مرتي التطبيق
ذكور	34	0.83	0.76
اناث	42	0.81	0.72

يبين الجدول (8) قيم معاملات الثبات لكل من الذكور والإناث ويلحظ هنا تمتع القائمة بمؤشرات ثبات مرتفعة.

2.8.3 الصدق:

تم التحقق من صدق القائمة في البيئة السعودية بعدة طرق هي:

1. صدق المحكمين:

كما أشير سابقا فقد تم عرض القائمة على عدد من أساتذة الجامعة والمختصين في الإرشاد النفسي والقياس والتقويم وبعض الزملاء من طلبة الماجستير، وكذلك تم عرضة على مجموعة من معلمي اللغة الانجليزية للحكم على صحة الترجمة من الانجليزية إلى العربية والترجمة العكسية من اللغة العربية إلى الانجليزية للتأكد من المحافظة على المعنى، كما تم عرضه على مجموعة من معلمي اللغة العربية لإبداء الملاحظات على لغة القائمة وملاءمتها للبيئة السعودية.

2. صدق البناء:

وقد تم التحقق منه باستخدام التحليل العاملي (Factor Analysis) بطريقة المكونات الرئيسية (Principle Component) وبالتدوير المتعامد للوصول إلى معرفة مدى قياس القائمة للسمة أو الظاهرة التي وضع لقياسها، وقد تم التحليل على استجابات العينة الكلية، وقد تم تضمين ذلك في الفصل الرابع ضمن الإجابة على أسئلة الدراسة.

3.8.3 اشتقاق المعايير:

تم اشتقاق المعايير للبيئة السعودية بحساب الرتب المئينية لأداء أفراد عينة الذكور، وعينة الإناث، والعينة الكلية، كما تم حساب الرتب المئينية للتخصصات العلمية وللتخصصات الأدبية. وبذلك تم إيجاد ما يقابل كل درجة خام من العلامات المئينية، والتي عرفها علام (2000) بأنها تلك النقطة أو العلامة التي يقع تحتها نسبة مئوية محدودة من الحالات في التوزيع، وقد تم تضمين ذلك في الفصل الرابع ضمن الإجابة على أسئلة الدراسة.



خطوات اشتقاق المعايير:

من المعروف أن الدرجة التي يحصل عليها المفحوص لا يمكن أن تعطي وصفا دقيقا دون تحويلها إلى ما يكافئها من معيار ملائم، ويقصد بذلك تحويل الدرجة الخام التي حصل عليها المفحوص على كل مقياس فرعي إلى ما يقابلها من مئينات لتسهيل عملية المقارنة بين المفحوصين وذلك على النحو التالي.

1- تحول جميع العلامات الخام على كل بعد إلى علامات معيارية زائية "Z-score".

2- تحول العلامات المعيارية إلى علامات تائية "T-score " بوسط حسابي مقداره (50) وانحراف معياري مقداره (10) حسب المعادلة التالية: $T = 10 Z +50$.

3- وبعد إيجاد العلامات التائية تم إيجاد الرتب المئينيه المقابلة للعلامات الخام.



الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

1.4 عرض نتائج الدراسة:

بعد أن تمت جميع الإجراءات المتعلقة بعملية تطوير القائمة سواءً ترجمة أو تعديل أو تغيير في فقرات الإستبانة بما يتلاءم مع البيئة السعودية، والإجراءات المتعلقة بعملية تطبيقها وتصحيح أوراق الاستجابة للعينة الاستطلاعية التجريبية المكونة من (76) طالب وطالبة من أفراد المجتمع من خارج عينة الدراسة وعينة الدراسة المكونة من (1083) طالب وطالبة، خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وهو "ما هي معاملات التمييز لكل فقرة من فقرات الصورة المعربة لقائمة الأفكار المهنية على البعد الذي تنتمي إليه؟".

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات التمييز لكل فقرة من فقرات القائمة ممثلة بمعامل الارتباط بين الدرجة الكلية على الفقرة والدرجة الكلية على القائمة، وجدول (9) يظهر ذلك.



جدول (9)

معاملات التميز لكل فقرة حسب أداء المجموعة الكلية للطلبة

الفقرة	التمييز	الفقرة	التمييز
الفقرة 1	0.1781	الفقرة 25	0.3204
الفقرة 2	-0.0829	الفقرة 26	0.3788
الفقرة 3	0.3411	الفقرة 27	0.5087
الفقرة 4	0.4384	الفقرة 28	0.4974
الفقرة 5	0.3511	الفقرة 29	0.2902
الفقرة 6	0.2608	الفقرة 30	0.4152
الفقرة 7	0.3537	الفقرة 31	0.3270
الفقرة 8	0.4547	الفقرة 32	0.2435
الفقرة 9	0.3056	الفقرة 33	0.4345
الفقرة 10	0.1256	الفقرة 34	0.4505
الفقرة 11	0.4525	الفقرة 35	0.4346
الفقرة 12	0.3828	الفقرة 36	0.4548
الفقرة 13	0.3787	الفقرة 37	0.2460
الفقرة 14	0.3060	الفقرة 38	0.3560
الفقرة 15	0.3088	الفقرة 39	0.3341
الفقرة 16	0.4253	الفقرة 40	0.4590
الفقرة 17	0.3765	الفقرة 41	0.1844
الفقرة 18	0.3923	الفقرة 42	0.3786
الفقرة 19	0.2292	الفقرة 43	0.3980
الفقرة 20	0.4833	الفقرة 44	0.5432
الفقرة 21	0.2589	الفقرة 45	0.3595
الفقرة 22	0.2470	الفقرة 46	0.2108
الفقرة 23	0.2954	الفقرة 47	0.4583
الفقرة 24	0.0484	الفقرة 48	0.4414

يتبين من الجدول (9) أن معاملات التمييز قد تراوحت ما بين (.05) و (.54) بوسط حسابي مقداره (.3515) وانحراف معياري (.105) ووجود إحدى الفقرات ذات التمييز السالب وهي فقرة (2)، وبعض الفقرات ذات التمييز المنخفض مثل (1، 2، 10، 24، 41) والتي يجب حذفها، وبعض الفقرات التي يجب تعديل صياغتها وهي الفقرات ذوات الأرقام (6، 19، 21، 22، 32، 37، 46) وبشكل عام تمتعت فقرات القائمة بمعاملات تمييز مقبولة، ويحوي الملحق (14) فقرات القائمة بعد تعديل صياغة وحذف الفقرات الضعيفة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه "ما معاملات صدق الصورة المعربة لقائمة الأفكار المهنية لدى الفئة العمرية (18 -22) سنة في البيئة السعودية؟".

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام أنواع الصدق التالية:

1. **صدق المحتوى:** تم التحقق من صدق المحتوى عن طريق صدق المحكمين حيث عرضت فقرات القائمة بصورتها الأولية –كما ذكر سابقا- على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال القياس والتقويم التربوي وعلم النفس واللغة العربية واللغة الانجليزية، للنظر في مدى انسجام تلك الفقرات مع المجال الذي تقيسه، ومدى وضوح تلك الفقرات من ناحية الصياغة اللغوية، وبناءً على ملاحظات المحكمين تم تعديل بعض الفقرات.
2. **صدق البناء:** وتم التحقق منه من خلال طريقتين:

أ- **الطريقة الأولى:** تم حساب الارتباطات الداخلية المتبادلة بين الدرجة الكلية على قائمة الأفكار المهنية والدرجات على المقاييس الفرعية ويوضح جدول (10) ذلك علما بان الارتباطات حسبت للمجموعة الكلية.

جدول (10)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لأداء الطلبة

على قائمة الأفكار المهنية ودرجاتهم على المقاييس الفرعية

المقياس	القائمة الكلية	عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار	الخوف من الالتزام
عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار	*.868		
الخوف من الالتزام	*.802	*.569	
الصراع الخارجي	*.595	*.371	*.397

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يلاحظ من الجدول (10) أن الدرجة الكلية على قائمة الأفكار المهنية مرتبطة بشكل مرتفع مع مقياس عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار فقد بلغ معامل الارتباط (0.868) وهي قيمة مرتفعة جدا ومناسبة وتمثل علاقة ارتباطيه قوية، بينما بلغت اقل قيمة لمعامل الارتباط بين درجات الطلبة على مقياس الصراع الخارجي



ومقياس عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار، علما بان جميع معاملات الارتبـــاط السابقة دالة إحصائيا.

ب - الطريقة الثانية: باستخدام الصـــدق العاملـــي ويهدف أسلوب التحليل العـــاملي إلى تلخيص المتغيرات المتعددة في عدد أقل تسمى (عوامل) بحيث يكون لكـــل عامل من هذه العوامل دالة ترتبطه ببعض (أو كل) هذه المتغيرات، ويستخدم هذا النوع من الصدق في بيان إلى أي مدى يقيس الاختبار السمة أو الظاهرة التـــي وضع لقياسها وذلك بحساب درجة تشبع الاختبار بهذه السمة أو الظاهرة (علام، 2000).

تم إجراء التحليل العاملي (Factor Analysis) لاستجابات الأفراد عن فقرات القائمة باستخدام طريقة المكونات الرئيسية (Principle Component Analysis) وبتدوير متعامد (Varimax) لاستخلاص العوامل المسئولة عن الأداء في المقاييس المتضمنة في القائمة، كما تم استخراج قيمة الجذر الكامن (Eigen Value) ونسبة التباين المفسر لكل عامل من العوامل. وقد أظهرت نتائج التحليل العاملي تشبع فقرات القائمة على (13) عامل قيم الجذور الكامنة لها أكبر من الواحد الصحيح وفسرت ما مجموعه (51.91%) من التباين الكلي، ويظهر الجدول (11) قيم الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر والنسبة التراكمية للتباين المفسر.

جدول (11)

الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر والنسبة التراكمية للتباين المفسر

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمية
1	8.025	16.718	16.718
2	2.416	5.034	21.752
3	1.886	3.929	25.681
4	1.636	3.408	29.090
5	1.479	3.081	32.171
6	1.396	2.908	35.079
7	1.308	2.724	37.803
8	1.243	2.590	40.393
9	1.197	2.495	42.888
10	1.154	2.405	45.293
11	1.102	2.297	47.590
12	1.048	2.183	49.772
13	1.026	2.138	51.910

تشير نتائج التحليل في الجدول (11) إلى أن قيمة الجذر الكـامن الأول مرتفعة ولبقية العوامل قليلة ومتقاربة مما يرجح وجود عامل سائد يفسر النسبة الكبرى من التباين في الأداء. كما يظهر الجدول (12) معاملات تشبع الفقرات على العوامل، وتـم اعتمـاد خمسة عوامل رئيسية.

جدول (12)

معاملات تشبع المقاييس الفرعية على العوامل

الفقرة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
ITM1	.451			.209	
ITM2			-.250		.204
ITM3	.478		.203		
ITM4	.586		.202		
ITM5	.584				
ITM6			.423		.250
ITM7			.527		
ITM8	.335		.461		
ITM9			.528		
ITM10		.364			-.240
ITM11	.437	.215	.298	.207	-.219
ITM12	.303	.268		.358	-.282
ITM13	.446	.281			
ITM14			.457		
ITM15			.404	.266	
ITM16	.208		.263	.388	
ITM17				.653	
ITM18		.362	.248	.313	
ITM19	.278		.299		
ITM20	.448		.314		
ITM21				.303	
ITM22			.328	.247	.463
ITM23			.361	.250	
ITM24					
ITM25	.252			.517	
ITM26				.636	
ITM27	.445		.242	.352	
ITM28	.541			.202	.308
ITM29				.347	.476
ITM30				.439	.360
ITM31	.200	.340			
ITM32		.462			
ITM33	.340	.373			
ITM34		.617			
ITM35	.255	.225		.401	.222
ITM36	.289	.520			
ITM37					.398
ITM38	.323	.213			.404

الفقرة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
ITM39		.505			
ITM40	.382	.377			
ITM41		.538			
ITM42		.437			
ITM43		.295	.249		.389
ITM44	.576	.309			.233
ITM45		.286			.428
ITM46		.493	.332		
ITM47	.266			.403	
ITM48	.487	.239			

يلاحظ من الجدول (12) أن العامل الأول قد اشتمل على مجموعة من الفقرات تخص مقياس "عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار" وهي (1, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 16, 20, 27, 28, 36, 44) بالإضافة إلى فقرات أخرى، وكذلك العامل الرابع فقد احتوى على مجموعة من الفقرات تخص مقياس "الخوف من الالتزام" وهى(17, 21, 22, 26, 29, 30, 32, 35, 47) بالإضافة إلى فقرات أخرى. أما العامل الثالث فقد تشبع عليه فقرات تخص مقياس "الصراع الخارجي" وهى (6, 9, 14, 23, 46) بالإضافة إلى فقرات أخرى. ويلاحظ من النتائج أن عدد كبير من الفقرات تجمعت وشكلت عوامل مستقلة، وهذا يُظهر بأن الإستبانة تتميز بدرجة مقبولة من الصدق.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نصه " ما قيم معاملات ثبات الصورة المعربة لقائمة الأفكار المهنية لدى الفئة العمرية (18 -22) سنة في البيئة السعودية؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج مؤشر ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ الفا Cronbach alpha) لكل من القائمة الكلية والمقاييس الفرعية المتضمنة فيها وحسب أداء المجموعة الكلية والذكور والإناث وطلبة الكليات العلمية وطلبة الكليات الإنسانية، ويوضح الجدول (13) هذه القيم.

جدول (13)

قيم معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ الفا)

المقياس	عدد الفقرات	العينة الكلية ن= 1083	ذكور ن= 249	إناث ن= 834	كليات علمية ن= 63	كليات إنسانية ن= 1020
القائمة الكلية	48	*.8812	*.8424	*.8905	*.7530	*.8852
عدم وضوح الرؤية عند اتخاذ القرار	14	*.8018	*.7458	*.8170	*.6350	*.8072
الخوف من الالتزام	10	*.6463	*.5975	*.6625	*.5795	*.6505
الصراع الخارجي	5	*.4181	*.2837	*.4550	*.3421	*.4244

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05)

تشير النتائج في الجدول رقم (13) إلى أن معاملات ثبات الاتساق الداخلي التي تم تقديرها بطريقة كرونباخ ألفا تراوحت للمقاييس الفرعية وحسب أداء العينة الكلية ما بين (.41) و(.80) وللقائمة الكلية (.88) ويعتبر هذا مؤشراً جيدا يفيد أن القائمة تتمتع بدلالات ثبات اتساق داخلي جيدة ومناسبة، بينما تراوحت معاملات ثبات الاتساق الداخلي حسب أداء الذكور ما بين (.84 & .28)، وللإناث ما بين (.89 & .45). وفيما يتعلق بأداء طلبة الكليات فقد تراوحت ما بين (.63 & .34) لطلبة الكليات العلمية، وما بين (.80 & .42)لطلبة الكليات الإنسانية . ومن الجدير بالملاحظة هنا أن هناك بعض القيم المتدنية قد تعود إلى العدد القليل لفقرات مقياس الصراع الخارجي إذ بلغت خمسة فقرات فقط. وبشكل عام تشير النتائج إلى أن القائمة تتمتع بدلالات ثبات مناسبة، وهي مقاربة لقيم ثبات القائمة في بيئتها الأصلية.

رابعا: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وهو" ما هي معايير الأداء لأفراد عينة الدراسة على الصورة العربة لقائمة الأفكار المهنية لدى الفئة العمرية (18 - 22) سنة في البيئة السعودية معبراً عنها بالرتب المئينية والعلامات المعيارية الزائية والتائية؟". وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء التالي:

1. حساب المتوسطات الحسابية لأداء فئات عينة الدراسة حسب متغيرات النوع الاجتماعي والتخصص على الصورة المعربة من قائمة الأفكار المهنية ويبين الجدول (14) ذلك.

جدول (14)
المتوسطات الحسابية لعينة الطلبة
حسب متغيرات النوع الاجتماعي والتخصص

النوع الاجتماعي	التخصص/المبحث	المتوسط الحسابي				الانحراف المعياري			
		المقياس الكلي	غموض القرار	خوف الالتزام	الصراع الخارجي	المقياس الكلي	غموض القرار	خوف الالتزام	الصراع الخارجي
ذكر	مباحث علمية	77.5	21.7	16.3	9.0	10.7	4.9	3.5	2.6
	مباحث إنسانية	76.7	20.8	16.6	8.3	16.5	6.7	4.4	2.4
أنثى	مباحث علمية	79.4	23.7	15.6	8.6	18.0	6.7	5.6	1.1
	مباحث إنسانية	78.5	20.2	16.9	8.6	18.3	7.3	4.4	2.7
المجموعة الكلية	مباحث علمية	77.9	22.1	16.2	9.0	12.2	5.3	3.9	2.5
	مباحث إنسانية	78.1	20.4	16.8	8.6	18.0	7.2	4.5	2.7
ذكر	جميع المباحث	76.9	21.0	16.5	8.5	15.5	6.4	4.3	2.4
أنثى		78.5	20.3	16.9	8.6	18.4	7.3	4.5	2.8
المجموعة الكلية	جميع المباحث	78.1	20.5	16.8	8.6	17.7	7.1	4.4	2.7

تشير البيانات في جدول (14) إلى وجود مستوى متوسط من الأفكار المهنية المختلة وظيفيا لدى أفراد العينة وتقارب قيم المتوسطات الحسابية على جميع المقاييس ولجميع فئات أفراد العينة. ولفحص اثر كل من النوع الاجتماعي والتخصص في درجات الطلبة على قائمة الأفكار المهنية تم إجراء تحليل التباين الثنائي للدرجة الكلية لأداء أفراد العينة ودرجاتهم على المقاييس الفرعية المتضمنة فيه والجدول رقم (15) يبين نتائج تحليل التباين للمقياس الكلي.

جدول (15)
تحليل التباين الثنائي للدرجة الكلية لأداء أفراد العينة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.
التخصص	29.153	1	29.153	.092	.761
النوع الاجتماعي	118.629	1	118.629	.375	.540
التخصص* النوع الاجتماعي	0.01291	1	0.01291	.000	.995
الخطأ	340992.217	1079	316.026		
المجموع	341140.0119	1082			



يلاحظ من الجدول (15) إن قيمة ف المحسوبة لأثر النوع الاجتماعي والتخصص والتفاعل بينهما هي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05). ولفحص اثر كل من النوع الاجتماعي والتخصص في درجات الطلبة على المقياس الفرعي" عدم وضوح الرؤية في صناعة القرار"تم إجراء تحليل التباين الثنائي والجدول رقم(16) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول (16)

إجراء تحليل التباين الثنائي على المقياس الفرعي "غموض صناعة القرار"

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.
التخصص	165.074	1	165.074	3.260	.071
النوع الاجتماعي	15.063	1	15.063	.298	.586
التخصص* النوع الاجتماعي	57.693	1	57.693	1.139	.286
الخطأ	54631.084	1079	50.631		
المجموع	54868.914	1082			

يشير الجدول (16) إلى عدم وجود اثر ذو دلالة في أداء الطلبة الجامعيين يعزى لمتغير التخصص أوالنوع الاجتماعي أو التفاعل بين متغير النوع ا لاجتماعي والتخصص. ولفحص اثر كل من النوع الاجتماعي والتخصص في درجات الطلبة على المقياس الفرعي" الخوف من الالتزام" تم إجراء تحليل التباين الثنائي والجدول رقم (17) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول (17)

تحليل التباين الثنائي على المقياس الفرعي" الخوف من الالتزام "

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.
التخصص	18.211	1	18.211	.920	.338
النوع الاجتماعي	1.036	1	1.036	.052	.819
التخصص* النوع الاجتماعي	10.597	1	10.597	.535	.465
الخطأ	21364.275	1079	19.800		
المجموع	21394.119	1082			

يلاحظ من الجدول (17) إن قيمة ف المحسوبة لأثر النوع الاجتماعي والتخصص والتفاعل بينهما هي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05). ولفحص اثر كل من النوع الاجتماعي والتخصص في درجات الطلبة على المقياس



الفرعي" الصراع الخارجي" تم إجراء تحليل التباين الثنائي والجدول رقم (18) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول (18)

تحليل التباين الثنائي على المقياس الفرعي" الصراع الخارجي"

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.
التخصص	5.093	1	5.093	.704	.402
النوع الاجتماعي	0.063	1	6.371E-02	.009	.925
التخصص* النوع الاجتماعي	5.428	1	5.428	.750	.387
الخطأ	7808.678	1079	7.237		
المجموع	7819.262	1082			

يلاحظ من الجدول رقم (18) إن قيمة ف المحسوبة لأثر النوع الاجتماعي والتخصص والتفاعل بينهما هي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05).

وقد تم التعرف على خصائص توزيع كل فقرة من الفقرات حسب أداء المجموعة الكلية للطلبة والملحق (ج) يبين ذلك. كما تم التعرف على خصائص التوزيع لكل مجموعة من المجموعات المعيارية فقد تم حساب مجموعة من الإحصاءات الضرورية لكل من المجموعة الكلية للطلبة ولمجموعة الذكور ولمجموعة الإناث وطلبة الكليات العلمية وطلبة الكليات الإنسانية والملاحق ذوات الأرقام (4، 5، 6، 7، 8) توضح ذلك.

معايير الأداء:

تشتق معايير الأداء لتفسير درجة الفرد بدلالة موقعة النسبي في المجموعة التي ينتمي إليها والتي تسمى المجموعة المعيارية. حيث تم تحويل الدرجات الخام إلى ما يقابلها من علامات معيارية(زائية) بوسط (0) وانحراف معياري (1)، والى ما يقابلها من علامات تائية بوسط (50) وانحراف معياري (10)، كما تم حساب الرتب المئينية لكل علامة خام، والملاحق ذوات الأرقام (9، 10، 11،12، 13، 14) تبين الرتب المئينية والعلامات المعيارية والعلامات التائية على المقياس الكلي والمقاييس الفرعية المتضمنة.



2.4 مناقشة النتائج:

لقد هدفت هذه الدراسة إلى تعريب وتقنيين قائمة الأفكار المهنية على طلبة الجامعة في منطقة حائل، حيث اشتقت دلالات الصدق والثبات، ومعرفة مدى اختلاف الأداء على القائمة باختلاف النوع الاجتماعي والتخصص، وأمكن تفسير أداء العينة كما تم اشتقاق المعايير لأداء عينة التقنين الكلية.

فيما يلي مناقشة نتائج الدراسة وتم تلخيصها بشكل مُتسق مع ترتيب أسئلة الدراسة وعلى النحو الآتي:

أولاً: لقد أشارت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول المرتبط بمعاملات التمييز إلى أن فقرات القائمة تمتاز بمستوى مقبول من معاملات التمييز فقد تراوحت ما بين (.05) و (.54) بوسط حسابي مقداره (.3515) وانحراف معياري (.105) ووجود إحدى الفقرات ذات التمييز السالب، وبعض الفقرات ذات التمييز المنخفض مثل (1، 2، 10، 24، 41) والتي يجب حذفها، وبعض الفقرات التي يجب تعديلها وهي الفقرات ذوات الأرقام (6، 19، 21، 22، 32، 37، 46) ، وبشكل عام فقد تمتعت فقرات القائمة بمعاملات تمييز مقبولة بعد إجراء عمليات الحذف والتعديل.

ثانياً: لقد أشارت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني المرتبط بصدق الصورة المعربة لقائمة الأفكار المهنية لدى الفئة العمرية (18-22) سنة في البيئة السعودية إلى أن هذه القائمة التي تم تطويرها في البيئة السعودية تتمتع بدلالات صدق مناسبة، حيث تم التحقق من صدق المحتوى عن طريق صدق المحكمين ومن صدق البناء حيث كانت معاملات ارتباط الدرجة الكلية على قائمة الأفكار المهنية ذات قيم مرتفعة مع المقاييس الفرعية المكونة للقائمة، كما تم التحقق من الصدق العاملي وتبين تشبع فقرات القائمة على مجموعة عوامل تخص المقاييس الفرعية وهذا يظهر تمتع القائمة بدرجة مقبولة من الصدق.

ثالثاً: لقد أشارت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث المرتبط بثبات قائمة الأفكار المهنية إلى أنها تميزت بمستوى عالي من الاتساق الداخلي فقد تراوح مؤشر الاتساق كرونباخ الفا (Cronbach-α) للمقاييس الفرعية وحسب أداء العينة

الكلية بين (.41) و(.80) وللقائمة الكلية (.88) ويعتبر هذا مؤشراً جيدا يفيد أن القائمة تتمتع بدلالات ثبات اتساق داخلي جيدة ومناسبة، مع ملاحظة أن القيم المتدنية تعود إلى العدد القليل لفقرات مقياس الصراع الخارجي والذي يتكون من خمسة فقرات فقط. وبشكل عام تشير النتائج إلى أن القائمة تتمتع بدلالات ثبات مناسبة، وهي مقاربة لقيم ثبات القائمة في بيئتها الأصلية.

رابعا: تبين نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الرابع المرتبط بمعايير الأداء لأفراد عينة الدراسة عدم وجود اثر ذي دلالة للنوع الاجتماعي والتخصص والتفاعل بينهما في درجات الطلبة على قائمة الأفكار المهنية والمقاييس الفرعية المكونة للقائمة حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة غير دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05). وقد تم اشتقاق جدول المعايير كما في الملاحق (10-14) والتي تبين الرتب المئينية ومعايير الأداء لطلبة جامعة حائل في السعودية على قائمة الأفكار المهنية.

وأخيراً فإن ما توصلت إلية هذه الدراسة من نتائج تُعطي دلالات عالية للخصائص السيكومترية من صدق وثبات، بحيث يمكننا الحكم على قائمة الأفكار المهنية بأنها تصلح كأداة قياس شاملة تستخدم لمعرفة أفكار الطلبة في البيئة السعودية.

3.4 التوصيات:

وبعد الانتهاء من هذا البحث، فإن الدراسة توصي بما يلي:

1. توسيع مجتمع الدراسة المستهدف باستخدام عينات أخرى من طلبة المدارس ليشمل الفئات العمريه التي لم تشملها هذه الدراسة.
2. الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من قبل أصحاب القرار والمسؤولين في وزارة التربية والتعليم، واستخدام هذه القائمة لخدمة الطلبة.

المراجع

أ. المراجع العربية:

أبو اسعد، احمد؛ والهواري، لمياء، (2008)،**التوجيه التربـوي والمهنـي**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

أبو حماد، ناصر الدين، (2008)، **الإرشاد النفسي والتوجيه المهني**، عالم الكتـب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، جدارا للكتاب العالمي للنشـر والتوزيـع، اربد، الأردن.

أبو سل، محمد عبد الكريم، (1998)، **مدخل إلى التربية المهنية**، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

أبو عيطة، سهام، (1997)، **مبادئ الإرشاد النفسي**، دار الفكر للطباعـة والنشـر والتوزيع، عمان، الأردن.

دويدار، عبد الفتاح محمد، (1995)، **أصول علم النفن المهنـي وتطبيقاتـه** ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.

الزعبي، أحمد محمد، (2003)، **التوجيه و الإرشاد النفسي**، دار الفكـر، دمشـق، سورية.

الزغول، رافع النصير؛ والزغول،عماد عبـد الـرحيم ، (2003)، **علـم الـنفس المعرفي**، دار الشروق، عمان، الأردن.

الزيات، فتحي مصطفى، (1998)، **الأسس البيولوجية والنفسية للنشـاط العقلـي المعرفي**. دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.

الشرعة، حسين، (1993)، دراسة طولية في ثبات الميول المهنيـة، **مجلـة كليـة التربية** العدد (3)، ص59-70.

الشرفا، نجود، (2005)، **أنماط التنشئة الوالدية وأثرها على اتخاذ القرار المهنـي لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الكرك**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤته، الكرك، الأردن.

عبد الحميد، إبراهيم شوقي، (2003)، الاهتمامات المهنية: دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لـدى عينـة مـن



طالبات جامعة الإمارات، **مجلة شؤون اجتماعية** ، عدد (69)، ص33-49.

عبد العزيز ، سعيد؛ وعطيوي ، جودت عزت، (2004)، **التوجيه المدرسي مفاهيمه النظرية وأساليبه و تطبيقاته العملية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

علام، صلاح الدين محمود، (2000)، **القياس والتقويم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة**، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

عليمات، محمد مقبل، (1984)، **العوامل التي تؤثر على الطلبة للاختيار البرامج والأقسام المهنية في كليات المجتمع**، رسالة ماجستير غير منشورة . الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

القاسم، بديع محمود مبارك، (2001)، **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق**، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المشعان، عويد سلطان، (1993)، **التوجيه المهني**، مكتبة الفلاح، الكويت.

المطارنة، سحر، (1995)، **الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى النضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في محافظة الكرك**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

ب. المراجع الأجنبية:

Corbishley, M. A. & Yost, E. B. (1989). Assessment and treatment of dysfunctional cognitions in career counseling. **Career Planning and Adult Development Journal**, 5 (3) 20-26.

Dipeolu, A., Reardon, R., Sampson, J.& Burkhead, J. (2002). the Relationship Between Dysfunctional Career Thoughts and Adjustment to Disability in College Students With Learning Disabilities. **Journal of Career Assessment**; Nov2002, Vol. 10 Issue 4.

Janis, I. L. & Mann, L.(1977). **Decision making: psychological analysis of conflict, choice, and commitment**. New York: Free press.



Sampson, Jr., Gary, W., Peterson, Janet G. Lenz, Robert C. Reardon, , Denise E. Saunders, (1996), **Career Thought Inventory. Professional Manual**, PAR Psychological Assessment Resources.

Keller, K. E., Biggs, D. A. & Gysbers, N. C. (1982). Career counseling from a cognitive perspective**. The Personnel and Guidance Journal**, 60, 367-371.

Kinnier, R. T. & Krumbottz, J. D.(1986). **Procedures for successful career counseling**. In N. G. Gysbers(ED), Designing careers (pp. 307-335). San Francisco: Jossy-Bass.

Kumka, Donald Samuel.(1985) Values And Occupational Choise: Acase For Consistency. **Dissertation abstracts international**. Vol (46).

Lavine, L. O. (1982). Parental Power as a Potential Influence on Girls' Career Choice. **Child Development**, 53, 658-663.

Lustig, Daniel C. & Strauser, David R.(2002). **The relationship between sense of coherence and career thoughts Article from: Career Development Quarterly:** September 1.

Peters, H. & Hansen, J. (1971). **Vocational guidance and career development**. NY: Macmillan.

Reardon. R., Lenz, J., Gati1, I., Kleiman, T., Peterson, G.& Sampson, J. (2004). Dysfunctional Thinking and Difficulties in Career Decision Making**. Journal of Career Assessment**; Aug2004, Vol. 12 Issue 3, p312-331, 20p

Robert, C., Kelly, F.& Donald, F. (2008). The Effects of Decision-Making Style and Cognitive Thought Patterns on Negative Career Thoughts**. Journal of Career Assessment,** Nov2008, Vol. 16 Issue 4, p474-488.

Strauser, D., Lustig, C.& Ciftci, A. (2008). **Psychological well-being: its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. J Psychol.** 2008 Jan;142(1):21-35.

Yolanda, v. E. (2007). Attachment Style and Dysfunctional Career Thoughts: How Attachment Style Can Affect the Career Counseling Process **.National Career Development Association. The Career Development**. June 2007, Volume 55

Zunker, V.G. (2001). **Career counseling: Applied Concepts of Life Planning**. California: Brooks/Cole Publishing Company.

الملحق (أ)

قائمة الأفكار المهنية بصيغتها الانجليزية والعربية الأولية

الملحق (أ)

قائمة الأفكار المهنية بصيغتها الانجليزية والعربية الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة الدكتور...الفاضل

لما عرف عنكم من سعة اطلاع وخبرة واسعة، فإننا نرجو منكم التكرم بالاطلاع على أداة هذه الدراسة والموسومة ب(تعريب وتقنيين قائمة الأفكار المهنية (Inventory Carrier Thought) في البيئة الجامعية في منطقة حائل) وإبداء آرائكم حول مدى صحة الترجمة ودقتها اللغوية وانتمائها للمجال، حيث سيتم الأخذ وبشكل جدي بملاحظاتكم القيمة.

شاكرين لكم اهتمامكم ودعمكم.

الباحث

كاتب الرشيدي

المعلومات الشخصية المتعلقة بالمستجيب

الاسم: ______________ التاريخ: / / العمر: ____ الجنس: ________

الجنسية : _____________ التعليم (إلى صف أو درجة أكملها) :

____

هل أنت في المدرسة حاليا: نعم أو لا ، إن كان نعم ،في أي صف و أي سنة ؟

هل أنت موظف حاليا ؟ نعم أو لا إذا كان نعم ، المهنة الحالية :__________

السنوات في الوظيفة الحالية : ________



فقرات القائمة

الإجابات لهذه الفقرات عبارة عن سلم تدريج (أوافق بشدة، أوافق، لا أوافق ، لا أوافق بشدة)

الفقرة	انتمائها للمجال		الترجمة والصياغة اللغوية	
	تنتمي	لا تنتمي	مناسبة	غير مناسبة(البديل)
No field of study or occupation interests me. 1. لايوجد أي مجال دراسة أو مهنة يهمني				
Almost all occupational information is slanted toward making the occupation look good. 2. تقريبا كل المعلومات المهنية المتوفرة لدي تجعل المهنة تبدو جيده				
I get so depressed about choosing a field of study or occupation that I can't get started. 3.أصبح مكتئبا تجاه اختيار الميدان المهني أو الدراسي الذي لا استطيع القيام به				
I'll never understand myself well enough to make a good career choice. 4. ليس لدي قدرة على فهم نفسي جيداً لاتخاذ خياراً مهنياً جيدا				
I can't think of any field of study or occupation that would suite me. 5. لا استطيع أن أفكر بأي مجالات دراسية أو مهنية يمكن أن تلائمني				
The views of important people in my life interfere with choosing a field of study or occupation. 6. أراء الناس المهمين في حياتي تتدخل في اختياري لمجال الدراسة أو المهنة				
I know that I want to do, but I can't develop a plan for getting there 7. اعرف ما أريد أن افعله ، لكن ليس لدي خطة لتحقيق ذلك				
I get so anxious when I have to make decisions that I can hardly think 8.اشعر بالتوتر عندما يفترض بي اتخاذ قراراً لدرجة انه يصعب علي التفكير				
Whenever I've become interested in something, important people in my life disapprove. 9. عندما اجد نفسي مهتما في شيء ما ، فأن الناس المهمين في حياتي لا يوافقون على ذلك				

الفقرة	انتمائها للمجال		الترجمة والصياغة اللغوية	
	تنتمي	لا تنتمي	مناسبة	غير مناسبة(البديل)
There are few jobs that have real meaning. 10. هناك القليل من الأعمال او المهن التي تثير اهتمامي				
I'm so frustrated with process of choosing a field of study or occupation I just want to forget about it for now. 11. أنا محبط جدا من عملية اختيار الدراسة أو المهنة التي أريد عدم التفكير فيها في الوقت الراهن				
I don't know why I can't find a field of study or occupation that seems interesting. 12. لا اعرف لماذا لا استطيع أن أجد مجال دراسة أو مهنة يبدو مثيرا لي				
I'll never find a field of study or occupation I really like. 13. لن أجد مجال للدراسة أو المهنة التي افضلها فعلا				
I'm always getting mixed messages about my career choice from important people in my life. 13. دائما احصل على معلومات مختلفة حول خياري المهني من الناس المهمين في حياتي .				
Even though are requirements for the field of study or occupation I'm considering, I' don't believe they apply to my specific situation. 15. بالرغم من وجود متطلبات لمجال الدراسة أو المهنة التي اهتم بها ، لكنني اعتقد أنها لا تنطبق على وضعي الخاص .				
I've tried to find a good occupation many times before, but I can't ever arrive at good decisions. 16. لقد حاولت كثيراً أن أجد عملا جيدا قبل الآن ، لكنني لم استطيع الوصول إلى قرارات جيدة بهذا الشأن .				
My interesting always changing. 17. اهتماماتي الدراسية او المهنية متغيره دائما				
Jobs change so fast it makes little sense to learn much about them. 18. التغيرات المهنية السريعة تجعل معلوماتنا عنها تبدو قليلة (غير قيمة).				
If I change my field of study or occupation, I will feel like a failure. 19. إذا غيرت مجال دراستي أو مهنتي فأن ذلك يشعرني بالفشل				

الترجمة و الصياغة اللغوية		انتمائها للمجال		الفقرة
غير مناسبة(البديل)	مناسبة	لا تنتمي	تنتمي	
				choosing an occupation is so complicated, I just can't get started 20. إن اختيار مجال مهنة أو دراسة يعد أمراً معقداً لدرجة أنني لا استطيع فعل ذلك .
				I'm afraid I'm overlooking an occupation. 21. أخشى أنني تجاهلت مهنة ما.
				There are several field of study or occupation that fit me, but I can't decide on the best one. 22. هناك عدة مجالات للدراسة أو المهنة تلائمني ، لكنني لا استطيع أن اختار الأفضل .
				I know what job I want, but someone's always putting obstacles in my way. 23. اعرف المهنة أو الدراسة التي أريدها ، لكن هناك شخص ما دائما يضع العراقيل في وجهي .
				People like counselors or teachers are better suited to solve my career. 24. هنالك البعض مثل المرشدين أو المعلمين هم الأفضل لحل مشكلاتي المهنية.
				Even though I've taken career tests, I still don't know what field of study or occupation I like. 25. مع أنني خضعت إلى امتحانات مهنية ، إلا أنني لا أزال لا اعرف أي مجال دراسة أو مهنة أفضل .
				My opinions about occupation change frequently. 26. آرائي حول المهن تتغير بشكل متكرر .
				I'm so confused, I'll never be able to choose a field of study or occupation. 27. أنا مرتبك جدا لدرجة أنني غير قادراً على اختيار مجال دراسة أو مهنة ما .
				The more I try to understand myself and find out about occupations, the more confused and discouraged I get. 28. كلما حاولت أن افهم نفسي و أجد شيئا عن المهن التي تلائمني ، كلما ازددت اضطرابا و تثبيطا .

الفقرة	انتمائها للمجال		الترجمة والصياغة اللغوية	
	تنتمي	لا تنتمي	مناسبة	غير مناسبة(البديل)
There are so many occupations to know about, I will never be able to narrow down the list to only a few. 29. هناك العديد من المهن التي اعرف عنها لدرجة انني غير قادر على الاختيار من بينها .				
I can narrow down my occupational choices to a few, but I don't seems to be able to pick just one. 30. بالرغم من أنني قادراً على اختزال خياراتي المهنية الى البعض ، لكنني لا أبدو على اختيار واحدة من بينها .				
Deciding on an occupation is hard, but taking action after making a choice will be harder. 31. بالرغم أن اتخاذ القرار المهني يعد صعباً إلا ان القيام بأي إجراء بعد هذا الاختيار يعد أصعب .				
I can't be satisfied unless I can find the perfect occupation for me. 32. لن أكون راضيا ما لم استطيع أن أجد المهنة المثالية لي .				
I get upset when people ask me what I want to do with my life. 33.انزعج عندما يسألني الناس ماذا أريد أن افعل في حياتي.				
I don't know how to find information about jobs in my field. 34.لا اعرف كيف أجد المعلومات عن الأعمال المناسبة لمجال دراستي.				
I worry a great deal about choosing the right field of study or occupation 35.يساورني القلق كثيراً حول اختيار المجال الصحيح للدراسة أو المهنة .				
I'll never understand enough about occupation s to make a good choice. 36. ليس لدي الفهم الكافي حول اتخاذ الخيار الصحيح .				
My age limits my occupational choice. 37. سني (عمري) يحد من خياراتي المهنية .				
The hardest thing is settling on just one field of study or occupation. 38. من الصعب الاستمرار في مجال مهني أو دراسي واحد.				

الفقرة	انتمائها للمجال		الترجمة والصياغة اللغوية	
	تنتمي	لا تنتمي	مناسبة	غير مناسبة(البديل)
Finding a good job in my field is just a matter of luck. 39.إيجاد عمل في مجالي يعتبر مسألة حظ فقط .				
Making career choices is so complicated, I an unable to keep track of where I am in the process. 40.اتخاذ القرارات المهنية أمر معقد جدا ، لدرجة يجعل مني غير قادر على الاستمرار في التفكير بذلك.				
My achievements must surpass my mother's or father's or brother's or sister's. 41. انجازاتي المهنية يجب أن تتجاوز تلك التي حققها أبي أو أمي أو أخي أو أختي .				
I know so little about world of work. 42. اعرف القليل عن عالم العمل (المهن).				
I'm embarrassed to let the others know I haven't chosen a field of study or occupation. 43. اشعر بالإحراج عندما يعرف الآخرين إنني لم اختر مجالا مناسباً للدراسة أو للمهنة .				
Choosing an occupation is so complex, I'll never be able to make a good choice. 44.اختيار المهنة يعتبر امراً معقدا جدا مما يعيقني من عمل الخيار الجيد.				
There are so many occupation that I like, I'll never be able to sort through them to find ones I like better than the others. 45.هناك عدد كبير من المهن التي أحبها، لكنني غير قادر على المفاضلة بينها لاختيار واحدة من ضمنها.				
I need to choice a field of study or occupation that will please the important people in my life. 46.أنا بحاجه لاختيار مجال الدراسة أو المهنة التي تسعد الناس المهمين في حياتي .				
I'm afraid if I try out my chosen occupation, I won't be successful. 47. . اخاف إنني إذا جربت مهنتي المختارة، فأنني لن أكون ناجحا فيها.				
I can't trust that my career decisions will turn out well for me. 48.ليس لدي ثقه بأن قراراتي المهنية سوف تسعدني.				



الملحق (ب)

قائمة الأفكار المهنية بصيغتها المعدلة



الملحق (ب)

قائمة الأفكار المهنية بصيغتها المعدلة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة

كلية العلوم التربوية

أخي الطالب – أختي الطالبة :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته........

بين أيديكم مقياس يهدف إلى تعرَّف طبيعة أفكاركم المهنية بهدف تعريب وتقنيين قائمة الأفكار المهنية (Inventory Carrier Thought)على البيئة الجامعية في منطقة حائل وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القياس والتقويم، راجين التكرم بالإجابة عن فقرات القائمة وذلك بوضع إشارة (×) في العمود المناسب إلى يسار الفقرة بكل صراحة وموضوعية، علماً بان كل المعلومات الواردة فيها سوف تعامل بسرية تامة، ولن يتم استخدامها إلا لغايات البحث العلمي.

شاكرين لكم اهتمامكم ودعمكم.

الباحث

كاتب الرشيدي

البيانات الشخصية

العمر : □ أقل من 20 سنه □ من 20 ـ 39 سنه

المستوى التعليمي : □ بكالوريوس □ دبلوم عالي □ ماجستير □ دكتوراه

الجنس: □ ذكر □ أنثى

التخصص:.................... السنة الدراسية:..................



فقرات القائمة

يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي ينطبق على حالتك:

الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
1. لا يوجد لدي اهتمام بأي مجال لمهنة المستقبل.				
2. معظم المعلومات المتوفرة لدي حول المهن تجعلها تبدو جيدة.				
3. أصاب بالاكتئاب عند البدء باختيار المجال المهني الذي يلائمني بحيث لا أستطيع التقدم.				
4. لن أستطيع فهم نفسي بدرجة كافية كي اتخذ قراراً مهنياً مناسباً.				
5. لا أستطيع التفكير بأي مجال مهني يمكن أن يلائم اهتماماتي.				
6. تؤثر أراء الأشخاص المهمين في حياتي في اختياري لمجال مهنتي في المستقبل.				
7. اعرف ما أريد أن افعله، لكنني غير قادر على إعداد خطة لتحقيق ذلك.				
8. اشعر بالقلق عند اتخاذ قرار لدرجة أنه يصعب علي التفكير.				
9. عندما أجد نفسي مهتما بشيء ما، فان الأشخاص المهمين في حياتي لا يوافقون على ذلك.				
10. هناك القليل من الوظائف التي تثير اهتمامي.				
11. اشعر بالإحباط عند اختيار المهنة التي أريد، ولذلك فإنني لا أريد التفكير فيها في الوقت الراهن.				
12. لا اعرف لماذا لا استطيع أن أجد مجال مهني يثير اهتمامي.				
13. لن أجد أبدا المجال المهني الذي أفضله فعلاً.				
14. احصل دائما على معلومات غير واضحة حول خياراتي المهنية من الأشخاص المهمين في حياتي.				
15. بالرغم من وجود متطلبات لمجال المهنة التي اهتم بها، لكنني اعتقد أنها لا تنطبق على وضعي الخاص.				

الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
16. حاولت كثيرا ً أن أجد عملا جيدا، لكنني لم استطيع التوصل إلى قرارات جيدة بهذا الشأن.				
17. اهتماماتي المهنية متغيره دائما.				
18. الوظائف تتغير بشكل سريع، مما يقلل من أهميـــة أن نـــتعلم عنها الكثير.				
19. إذا قمت بتغير مهنتي فإنّ ذلك يشعرني بأنني شخص فاشل.				
20. إن اختيار مجال مهنة يعد أمرا ً معقدا جداً ًلدرجـــة أننـــي لا استطيع البدء بذلك .				
21. أخشى أنني قد أتجاهل مهنة ما.				
22. هناك عدة مجالات مهن تلائمني، لكنني لا استطيع أن أقـــرر ما الأفضل .				
23. اعرف المهنة التي أريد، لكن شخصاً ما دائما يضع العراقيل في طريقي.				
24. بعض الأشخاص مثل المرشدين أو المعلمين هم الأفضل لحل مشكلاتي المهنية.				
25. مع أنني خضعت إلى عدة اختبارات مهنيـــة، إلاّ أننـــي لـــم اعرف المجال المهني الذي ارغب فيه بعد.				
26. آرائي حول المهن تتغير بشكل متكرر .				
27. أنا مرتبك جدا، ولن استطيع أبدا اختيـــار المجـــال المهنـــي المناسب لي.				
28. كلما حاولت أن افهم نفسي وأجد المهنة التي تلائمني، ازددت ارتباكاً وتوتراً.				
29. هناك قائمة كبيرة من المهن لتتعرف عليها، وإنني غير قادر على حصرها لقائمة اصغر.				
30. بالرغم من أنني قادرا ً على تحديد خياراتي المهنية الهامة، لكنني لا أبدو قادراً على اختيار إحداها.				
31. إن اتخاذ القرار المهني يعد صعباً، إلاّ أنَّ القيام بأي خطوات عملية بعد هذا الاختيار سيكون أصعب.				
32. لن أكون مقتنعاً إلاّ إذا وجدت المهنة المثالية لي.				
33. اشعر بالانزعاج عندما يسألني الناس ماذا أريد أن اعمل فـــي حياتي.				

34. لا اعرف كيف أجد معلومات عن الوظائف المناسبة لمجال دراستي.				
35. يساورني القلق كثيراً حول اختيار المجال الصحيح للمهنة.				
36. لن يكون لدي الفهم الكافي حول المهن المختلفة كي اتخذ قراراً صحيحاً بشأنها.				
37. عمري الزمني يحد من اختياري المهني .				
38. من الصعب الاستقرار في مجال مهني واحد.				
39. إيجاد وظيفة جيدة في مجال دراستي هذه يعتبر مسألة حظ فقط.				
40. اتخاذ القرارات المهنية أمر معقد جدا، وهذا يجعلني غير قادر على الاستمرار في التفكير بذلك.				
41. انجازاتي المهنية يجب أن تتجاوز تلك التي حققها أبي أو أمي أو أخي أو أختي.				
42. أعرف القليل جداً عن عالم المهن.				
43. اشعر بالإحراج عندما اجعل الآخرين يعرفون أنني لم أقم باختيار مجال لمهنتي بعد.				
44. اختيار المهنة يعتبر أمراً معقداً جداً، ولن أكون قادراً على اتخاذ القرار الصحيح.				
45. هناك عدد كبير من المهن التي ارغب فيها، لكنني غير قادر على المفاضلة بينها لاختيار المهنة التي أُحبها.				
46. بحاجه لاختيار المجال المهني الذي سوف يسعد الأشخاص المهمين في حياتي .				
47. أخشى من عدم نجاحي إذا قمت بتجربة المهنة التي اخترتها.				
48. ليس لدي ثقة بأن قراراتي المهنية سوف تسعدني.				



الملحق (ج)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومجموعة من الإحصاءات

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتواء والتفلطح ونسبة لكل فقرة من فقرات المقياس

	المتوسط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفلطح	النسبة المؤية			
					غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة
الفقرة 1	.89	1.01	.906	-.339	45.9	31.3	11.2	11.6
الفقرة 2	1.84	.72	-.699	.724	6.0	17.5	63.1	13.5
الفقرة 3	1.49	.93	.137	-.861	14.2	39.8	29.2	16.8
الفقرة 4	1.38	.98	.121	-.986	21.1	34.1	30.1	14.7
الفقرة 5	1.27	.93	.351	-.705	21.1	42.9	23.7	12.3
الفقرة 6	1.89	.98	-.579	-.653	12.7	16.3	40.4	30.5
الفقرة 7	1.89	.87	-.496	-.366	7.7	20.6	46.4	25.3
الفقرة 8	1.80	.95	-.332	-.838	10.5	25.5	37.2	26.8
الفقرة 9	1.63	.97	-.020	-1.014	12.1	35.4	29.7	22.8
الفقرة 10	2.01	.85	-.512	-.439	5.2	20.6	42.7	31.6
الفقرة 11	1.46	1.01	.101	-1.073	19.6	34.2	27.4	18.8
الفقرة 12	1.58	.96	-.002	-.981	13.9	34.9	30.8	20.4
الفقرة 13	1.59	1.05	-.052	-1.206	17.7	30.5	26.5	25.3
الفقرة 14	1.61	.91	-.174	-.761	12.9	30.0	40.4	16.6
الفقرة 15	1.69	.94	-.138	-.892	10.9	31.7	35.4	22.1
الفقرة 16	1.76	.92	-.159	-.896	8.4	31.9	35.1	24.7
الفقرة 17	1.55	.91	-.078	-.777	13.4	33.3	38.0	15.2
الفقرة 18	1.87	.95	-.401	-.797	9.5	24.0	36.8	29.6
الفقرة 19	1.41	1.04	.179	-1.131	22.0	34.7	23.5	19.9
الفقرة 20	1.45	.93	.145	-.831	15.3	39.6	29.7	15.3
الفقرة 21	1.66	.82	-.152	-.484	7.8	33.1	44.8	14.3
الفقرة 22	1.81	.91	-.385	-.629	9.5	23.8	42.6	24.1
الفقرة 23	1.42	1.07	.152	-1.229	24.0	31.7	22.9	21.4
الفقرة 24	1.49	1.02	-.038	-1.127	21.0	27.7	32.4	18.9
الفقرة 25	1.23	.87	.306	-.571	20.5	44.2	26.7	8.6
الفقرة 26	1.58	.92	-.055	-.845	12.8	33.9	35.6	17.6
الفقرة 27	1.35	.95	.189	-.865	19.9	38.0	28.7	13.3
الفقرة 28	1.41	.96	.140	-.938	19.1	36.5	29.1	15.3
الفقرة 29	1.42	.88	.080	-.710	15.3	39.0	34.3	11.4
الفقرة 30	1.58	.89	-.055	-.738	11.6	34.9	37.8	15.7
الفقرة 31	1.69	.96	-.197	-.928	12.6	28.8	35.6	23.0
الفقرة 32	2.30	.88	-1.107	.335	5.6	11.7	29.9	52.7
الفقرة 33	1.67	1.00	-.110	-1.095	13.6	31.6	29.3	25.6
الفقرة 34	1.88	.92	-.312	-.873	7.3	27.6	35.1	30.0
الفقرة 35	1.77	.89	-.347	-.587	9.5	25.1	44.1	21.2
الفقرة 36	1.77	.86	-.246	-.612	7.7	28.7	43.0	20.6

					النسبة المؤية			
	المتوسط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفلطح	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة
الفقرة 37	1.55	.99	-.031	-1.027	16.4	32.0	31.7	19.9
الفقرة 38	1.32	.97	.309	-.861	21.2	40.5	23.4	14.9
الفقرة 39	1.84	1.04	-.407	-1.035	13.8	22.2	30.7	33.3
الفقرة 40	1.53	.96	.068	-.961	14.8	36.8	29.5	18.9
الفقرة 41	2.03	.96	-.594	-.744	8.0	21.1	31.0	39.9
الفقرة 42	1.73	.91	-.329	-.672	11.2	25.1	43.0	20.7
الفقرة 43	1.56	1.01	.019	-1.105	16.0	34.3	27.1	22.6
الفقرة 44	1.51	.95	.056	-.929	15.2	36.2	30.9	17.6
الفقرة 45	1.76	.98	-.320	-.906	12.6	24.7	36.5	26.2
الفقرة 46	2.06	.97	-.681	-.635	8.5	18.7	30.9	41.8
الفقرة 47	1.83	1.01	-.362	-1.012	12.2	24.6	31.3	31.9
الفقرة 48	1.36	1.09	.189	-1.251	27.4	29.2	23.5	19.9



خصائص التوزيع حسب أداء المجموعة الكلية للطلبة على القائمة والمقاييس الفرعية المتضمنة

الإحصائي	القائمة الكلية	غموض صناعة القرار	قلق الالتزام	الصراع الخارجي
عدد الحالات	1083	1083	1083	1083
المتوسط الحسابي	78.144	20.46	16.81	8.60
الوسيط	78.000	21.00	17.00	8.00
المنوال	76.00	22.00	16.00	8.00
الانحراف المعياري	17.767	7.12	4.44	2.69
التباين	315.67	50.74	19.79	7.24
الالتواء	.018	.017	.021	.028
الخطأ المعياري للالتواء	.074	.074	.074	.074
التفلطح	.222	-.039	.257	-.096
الخطأ المعياري للتفلطح	.149	.149	.149	.149
المدى	113.00	41.00	30.00	14.00
القيمة الدنيا	27.00	1.00	.00	1.00
القيمة العظمى	140.00	42.00	30.00	15.00



مجموعة من الإحصاءات للطلبة الذكور
على القائمة والمقاييس الفرعية المتضمنة

الإحصائي	القائمة الكلية	الغموض في صناعة القرار	قلق الالتزام	الصراع الخارجي
عدد الحالات	249	249	249	249
المتوسط الحسابي	76.8635	21.0602	16.5020	8.4578
الوسيط	77.0000	22.0000	16.0000	8.0000
المنوال	76.00	27.00	17.00	8.00
الانحراف المعياري	15.5166	6.3899	4.2551	2.4460
التباين	240.7635	40.8310	18.1058	5.9831
الالتواء	.138	-.323	.312	.034
الخطأ المعياري للالتواء	.154	.154	.154	.154
التفلطح	.695	-.181	.723	-.486
الخطأ المعياري للتفلطح	.307	.307	.307	.307
المدى	96.00	32.00	24.00	12.00
القيمة الدنيا	31.00	3.00	6.00	3.00
القيمة العظمى	127.00	35.00	30.00	15.00



مجموعة من الإحصاءات لأداء الطالبات

على القائمة والمقاييس الفرعية المتضمنة

الإحصائي	القائمة الكلية	غموض صناعة القرار	قلق الالتزام	الصراع الخارجي
عدد الحالات	834	834	834	834
المتوسط الحسابي	78.5264	20.2854	16.9029	8.6487
الوسيط	78.0000	20.0000	17.0000	8.0000
المنوال	74.00	17.00	18.00	8.00
الانحراف المعياري	18.3773	7.3229	4.5033	2.7610
التباين	337.7262	53.6255	20.2799	7.6231
الالتواء	-.021	.101	-.058	.016
الخطأ المعياري للالتواء	.085	.085	.085	.085
التفلطح	.106	-.017	.175	-.052
الخطأ المعياري للتفلطح	.169	.169	.169	.169
المدى	113.00	41.00	30.00	14.00
القيمة الدنيا	27.00	1.00	.00	1.00
القيمة العظمى	140.00	42.00	30.00	15.00



مجموعة من الإحصاءات لطلبة الكليات العلمية

على القائمة والمقاييس الفرعية المتضمنة

الإحصائي	القائمة الكلية	غموض صناعة القرار	قلق الالتزام	الصراع الخارجي
عدد الحالات	63	63	63	63
المتوسط الحسابي	77.9048	22.1111	16.2381	9.0000
الوسيط	78.0000	23.0000	16.0000	9.0000
المنوال	75.00	23.00	17.00	9.00
الانحراف المعياري	12.2049	5.2857	3.9420	2.4887
التباين	148.9585	27.9391	15.5392	6.1935
الالتواء	-.347	-.177	-.126	-.123
الخطأ المعياري للالتواء	.302	.302	.302	.302
التفلطح	1.007	-.162	-.052	-.199
الخطأ المعياري للتفلطح	.595	.595	.595	.595
المدى	70.00	23.00	18.00	10.00
القيمة الدنيا	43.00	11.00	7.00	4.00
القيمة العظمى	113.00	34.00	25.00	14.00



مجموعة من الإحصاءات لطلبة الكليات الإنسانية

على القائمة والمقاييس الفرعية المتضمنة

الإحصائي	القائمة الكلية	غموض صناعة القرار	قلق الالتزام	الصراع الخارجي
عدد الحالات	1020	1020	1020	1020
المتوسط الحسابي	78.1588	20.3618	16.8461	8.5804
الوسيط	77.0000	20.0000	17.0000	8.0000
المنوال	76.00	22.00	16.00	8.00
الانحراف المعياري	18.0591	7.2117	4.4775	2.7033
التباين	326.1298	52.0093	20.0479	7.3076
الالتواء	.023	.041	.022	.039
الخطأ المعياري للالتواء	.077	.077	.077	.077
التفلطح	.158	-.059	.260	-.087
الخطأ المعياري للتفلطح	.153	.153	.153	.153
المدى	113.00	41.00	30.00	14.00
القيمة الدنيا	27.00	1.00	.00	1.00
القيمة العظمى	140.00	42.00	30.00	15.00



الملحق (د)

الرتب المئينية والعلامات المعيارية والعلامات التائية



الرتب المئينية والعلامات المعيارية والعلامات التائية

لأداء المجموعة الكلية على القائمة والمقاييس الفرعية المتضمنة

القائمة الكلية				غموض صناعة القرار				قلق الالتزام				الصراع الخارجي			
العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية
27	-2.88	21.21	.2	**1**	-2.73	22.68	.3	**0**	-3.78	12.21	.2	**1**	-2.83	21.75	.6
29	-2.77	22.34	.3	**2**	-2.59	24.08	.4	**4**	-2.88	21.2	.5	**2**	-2.45	25.46	1.4
31	-2.65	23.47	.4	**3**	-2.45	25.49	.6	**6**	-2.43	25.7	.8	**3**	-2.08	29.18	2.7
32	-2.6	24.03	.7	**4**	-2.31	26.89	1.2	**7**	-2.21	27.95	1.6	**4**	-1.71	32.89	6.1
34	-2.48	25.15	1.1	**5**	-2.17	28.29	2.0	**8**	-1.98	30.2	2.6	**5**	-1.34	36.61	11.9
35	-2.43	25.72	1.4	**6**	-2.03	29.7	3.0	**9**	-1.76	32.44	4.3	**6**	-0.97	40.32	20.0
37	-2.32	26.84	1.6	**7**	-1.89	31.1	4.0	**10**	-1.53	34.69	8.4	**7**	-0.6	44.04	33.4
38	-2.26	27.41	2.1	**8**	-1.75	32.5	5.0	**11**	-1.31	36.94	11.8	**8**	-0.22	47.75	51.4
39	-2.2	27.97	2.4	**9**	-1.61	33.91	6.5	**12**	-1.08	39.19	16.6	**9**	0.15	51.47	64.9
40	-2.15	28.53	2.6	**10**	-1.47	35.31	8.7	**13**	-0.86	41.43	22.9	**10**	0.52	55.18	76.0
41	-2.09	29.09	2.7	**11**	-1.33	36.72	10.4	**14**	-0.63	43.68	28.0	**11**	0.89	58.9	85.3
43	-1.98	30.22	3.0	**12**	-1.19	38.12	13.2	**15**	-0.41	45.93	37.3	**12**	1.26	62.61	91.0
44	-1.92	30.78	3.9	**13**	-1.05	39.52	15.2	**16**	-0.18	48.18	47.2	**13**	1.63	66.33	96.3
45	-1.87	31.35	4.2	**14**	-0.91	40.93	19.9	**17**	0.04	50.43	56.4	**14**	2	70.04	98.4
46	-1.81	31.91	4.7	**15**	-0.77	42.33	25.0	**18**	0.27	52.67	66.2	**15**	2.38	73.76	100.0
47	-1.75	32.47	5.0	**16**	-0.63	43.73	28.3	**19**	0.49	54.92	74.5				
48	-1.7	33.03	5.1	**17**	-0.49	45.14	34.7	**20**	0.72	57.17	81.3				
49	-1.64	33.6	5.4	**18**	-0.35	46.54	39.0	**21**	0.94	59.42	85.6				
50	-1.58	34.16	5.8	**19**	-0.21	47.95	43.7	**22**	1.17	61.66	89.8				
51	-1.53	34.72	6.4	**20**	-0.07	49.35	49.4	**23**	1.39	63.91	93.2				
52	-1.47	35.29	6.6	**21**	0.08	50.75	54.5	**24**	1.62	66.16	96.1				
53	-1.42	35.85	7.3	**22**	0.22	52.16	61.5	**25**	1.84	68.41	96.5				
54	-1.36	36.41	7.9	**23**	0.36	53.56	67.2	**26**	2.07	70.66	98.2				
55	-1.3	36.97	9.0	**24**	0.5	54.96	71.9	**27**	2.29	72.9	98.9				
56	-1.25	37.54	10.2	**25**	0.64	56.37	76.2	**28**	2.52	75.15	99.4				
57	-1.19	38.1	11.8	**26**	0.78	57.77	80.1	**29**	2.74	77.4	99.7				
58	-1.13	38.66	12.9	**27**	0.92	59.18	84.2	**30**	2.96	79.65	100.0				
59	-1.08	39.23	13.8	**28**	1.06	60.58	87.3								
60	-1.02	39.79	15.1	**29**	1.2	61.98	90.6								
61	-0.96	40.35	15.8	**30**	1.34	63.39	92.5								
63	-0.85	41.48	17.5	**31**	1.48	64.79	93.9								
64	-0.8	42.04	18.7	**32**	1.62	66.19	95.0								
65	-0.74	42.6	20.5	**33**	1.76	67.6	96.4								
66	-0.68	43.16	22.2	**34**	1.9	69	97.2								
67	-0.63	43.73	23.7	**35**	2.04	70.41	98.5								
68	-0.57	44.29	26.2	**36**	2.18	71.81	99.1								
69	-0.51	44.85	28.7	**37**	2.32	73.21	99.2								
70	-0.46	45.42	29.6	**38**	2.46	74.62	99.4								
71	-0.4	45.98	31.7	**39**	2.6	76.02	99.4								
72	-0.35	46.54	33.8	**40**	2.74	77.42	99.5								
73	-0.29	47.1	36.3	**42**	3.02	80.23	100.0								
74	-0.23	47.67	39.0												
75	-0.18	48.23	41.9												
76	-0.12	48.79	44.4												
77	-0.06	49.36	47.9												
78	-0.01	49.92	50.0												
79	0.05	50.48	52.3												

القائمة الكلية				غموض صناعة القرار				قلق الالتزام				الصراع الخارجي			
العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية
79	0.05	50.48	54.4												
80	0.1	51.04	56.5												
81	0.16	51.61	58.9												
82	0.22	52.17	60.6												
83	0.27	52.73	62.8												
84	0.33	53.3	65.2												
85	0.39	53.86	67.2												
86	0.44	54.42	68.8												
87	0.5	54.98	71.2												
88	0.55	55.55	73.4												
89	0.61	56.11	75.3												
90	0.67	56.67	77.5												
91	0.72	57.24	79.7												
92	0.78	57.8	80.4												
93	0.84	58.36	81.7												
94	0.89	58.92	83.1												
95	0.95	59.49	83.7												
96	1	60.05	84.3												
97	1.06	60.61	86.1												
98	1.12	61.18	87.6												
99	1.17	61.74	88.6												
100	1.23	62.3	89.8												
101	1.29	62.86	90.8												
102	1.34	63.43	91.7												
103	1.4	63.99	92.2												
104	1.46	64.55	92.8												
105	1.51	65.12	93.3												
106	1.57	65.68	93.8												
107	1.62	66.24	94.6												
108	1.68	66.8	94.8												
109	1.74	67.37	95.3												
110	1.79	67.93	95.4												
111	1.85	68.49	96.1												
112	1.91	69.06	97.2												
113	1.96	69.62	97.5												
114	2.02	70.18	98.0												
116	2.13	71.31	98.2												
117	2.19	71.87	98.6												
118	2.24	72.43	98.8												
120	2.36	73.56	99.2												
121	2.41	74.12	99.4												
123	2.52	75.25	99.6												
127	2.75	77.5	99.7												
128	2.81	78.06	99.8												
140	3.48	84.81	100.0												



الرتب المئينية والعلامات المعيارية والعلامات التائية

لأداء الطلبة الذكور على القائمة والمقاييس الفرعية المتضمنة

القائمة الكلية				غموض صناعة القرار				قلق الالتزام				الصراع الخارجي			
العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية
31	-2.96	20.44	0.4	**3**	-2.83	21.74	0.4	**6**	-2.47	25.32	0.8	**3**	-2.23	27.69	0.8
37	-2.57	24.31	0.8	**5**	-2.51	24.87	1.6	**7**	-2.23	27.67	2.4	**4**	-1.82	31.78	6
43	-2.18	28.18	1.2	**6**	-2.36	26.43	2	**8**	-2	30.02	3.2	**5**	-1.41	35.86	12.9
44	-2.12	28.82	2.4	**8**	-2.04	29.56	3.6	**9**	-1.76	32.37	4.4	**6**	-1	39.95	23.3
47	-1.92	30.75	3.2	**9**	-1.89	31.13	4.8	**10**	-1.53	34.72	7.6	**7**	-0.6	44.04	32.9
49	-1.8	32.04	4	**10**	-1.73	32.69	5.6	**11**	-1.29	37.07	9.6	**8**	-0.19	48.13	51.4
50	-1.73	32.69	4.4	**11**	-1.57	34.26	9.6	**12**	-1.06	39.42	15.7	**9**	0.22	52.22	65.9
51	-1.67	33.33	5.6	**12**	-1.42	35.82	10.8	**13**	-0.82	41.77	22.5	**10**	0.63	56.3	79.5
52	-1.6	33.98	6.4	**13**	-1.26	37.39	12	**14**	-0.59	44.12	31.3	**11**	1.04	60.39	88
53	-1.54	34.62	7.6	**14**	-1.1	38.95	16.5	**15**	-0.35	46.47	40.2	**12**	1.45	64.48	95.6
54	-1.47	35.27	9.2	**15**	-0.95	40.52	20.5	**16**	-0.12	48.82	50.2	**13**	1.86	68.57	98.4
55	-1.41	35.91	10	**16**	-0.79	42.08	23.3	**17**	0.12	51.17	61.4	**14**	2.27	72.66	99.6
56	-1.34	36.55	11.2	**17**	-0.64	43.65	27.3	**18**	0.35	53.52	69.9	**15**	2.67	76.75	100
57	-1.28	37.2	12	**18**	-0.48	45.21	31.3	**19**	0.59	55.87	81.1				
58	-1.22	37.84	12.9	**19**	-0.32	46.78	38.2	**20**	0.82	58.22	86.3				
59	-1.15	38.49	13.7	**20**	-0.17	48.34	42.6	**21**	1.06	60.57	89.2				
60	-1.09	39.13	14.1	**21**	-0.01	49.91	48.2	**22**	1.29	62.92	93.2				
61	-1.02	39.78	14.9	**22**	0.15	51.47	55.4	**23**	1.53	65.27	94.8				
62	-0.96	40.42	15.3	**23**	0.3	53.04	63.1	**24**	1.76	67.62	96				
63	-0.89	41.07	16.5	**24**	0.46	54.6	69.5	**25**	2	69.97	96.4				
64	-0.83	41.71	18.5	**25**	0.62	56.17	75.1	**26**	2.23	72.32	97.2				
65	-0.76	42.35	21.7	**26**	0.77	57.73	78.3	**27**	2.47	74.67	97.6				
66	-0.7	43	22.9	**27**	0.93	59.3	86.3	**28**	2.7	77.02	99.2				
67	-0.64	43.64	24.5	**28**	1.09	60.86	88.8	**29**	2.94	79.37	99.6				
68	-0.57	44.29	27.3	**29**	1.24	62.43	92	**30**	3.17	81.72	100				
69	-0.51	44.93	27.7	**30**	1.4	63.99	93.6								
70	-0.44	45.58	30.9	**31**	1.56	65.56	96.8								
71	-0.38	46.22	33.3	**32**	1.71	67.12	97.2								
72	-0.31	46.87	35.7	**33**	1.87	68.69	98.4								
73	-0.25	47.51	38.2	**34**	2.03	70.25	98.8								
74	-0.18	48.15	40.2	**35**	2.18	71.82	100								
75	-0.12	48.8	43.4												
76	-0.06	49.44	49.4												
77	0.01	50.09	51.4												
78	0.07	50.73	54.2												
79	0.14	51.38	57												

القائمة الكلية				غموض صناعة القرار				قلق الالتزام				الصراع الخارجي			
العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية
80	0.2	52.02	60.2												
81	0.27	52.67	65.9												
82	0.33	53.31	67.1												
83	0.4	53.95	69.9												
84	0.46	54.6	72.3												
85	0.52	55.24	73.9												
86	0.59	55.89	75.9												
87	0.65	56.53	77.9												
88	0.72	57.18	79.5												
89	0.78	57.82	80.7												
90	0.85	58.47	83.5												
91	0.91	59.11	86.3												
92	0.98	59.76	88.4												
93	1.04	60.4	89.2												
94	1.1	61.04	90.4												
96	1.23	62.33	90.8												
97	1.3	62.98	91.6												
98	1.36	63.62	93.2												
99	1.43	64.27	93.6												
100	1.49	64.91	94.4												
101	1.56	65.56	95.2												
102	1.62	66.2	96												
105	1.81	68.13	96.4												
107	1.94	69.42	97.2												
111	2.2	72	97.6												
117	2.59	75.87	98.4												
120	2.78	77.8	99.6												
127	3.23	82.31	100												

الرتب المئينية والعلامات المعيارية والعلامات التائية

لأداء الطلبة الإناث على القائمة والمقاييس الفرعية المتضمنة

الصراع الخارجي				قلق الالتزام				غموض صناعة القرار				القائمة الكلية			
الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام	الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام	الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام	الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام
.7	22.3	-2.77	**1**	0.2	12.47	-3.75	**0**	0.4	23.66	-2.63	**1**	0.2	21.96	-2.8	**27**
1.8	25.92	-2.41	**2**	0.6	21.35	-2.87	**4**	0.5	25.03	-2.5	**2**	0.4	23.05	-2.69	**29**
3.2	29.54	-2.05	**3**	0.8	25.79	-2.42	**6**	0.7	26.4	-2.36	**3**	0.8	24.68	-2.53	**32**
6.1	33.16	-1.68	**4**	1.3	28.01	-2.2	**7**	1.4	27.76	-2.22	**4**	1.3	25.77	-2.42	**34**
11.6	36.78	-1.32	**5**	2.4	30.23	-1.98	**8**	2.2	29.13	-2.09	**5**	1.7	26.32	-2.37	**35**
19.1	40.41	-0.96	**6**	4.3	32.45	-1.75	**9**	3.4	30.49	-1.95	**6**	1.8	27.4	-2.26	**37**
33.6	44.03	-0.6	**7**	8.6	34.67	-1.53	**10**	4.6	31.86	-1.81	**7**	2.5	27.95	-2.21	**38**
51.4	47.65	-0.23	**8**	12.5	36.89	-1.31	**11**	5.4	33.22	-1.68	**8**	2.9	28.49	-2.15	**39**
64.6	51.27	0.13	**9**	16.9	39.11	-1.09	**12**	7	34.59	-1.54	**9**	3.1	29.04	-2.1	**40**
74.9	54.89	0.49	**10**	23	41.33	-0.87	**13**	9.6	35.95	-1.4	**10**	3.2	29.58	-2.04	**41**
84.5	58.52	0.85	**11**	27	43.55	-0.64	**14**	10.7	37.32	-1.27	**11**	3.6	30.67	-1.93	**43**
89.7	62.14	1.21	**12**	36.5	45.77	-0.42	**15**	13.9	38.69	-1.13	**12**	4.3	31.21	-1.88	**44**
95.7	65.76	1.58	**13**	46.3	48	-0.2	**16**	16.2	40.05	-0.99	**13**	4.8	31.76	-1.82	**45**
98.1	69.38	1.94	**14**	54.9	50.22	0.02	**17**	20.9	41.42	-0.86	**14**	5.4	32.3	-1.77	**46**
100.0	73	2.3	**15**	65.1	52.44	0.24	**18**	26.4	42.78	-0.72	**15**	5.5	32.84	-1.72	**47**
				72.5	54.66	0.47	**19**	29.9	44.15	-0.59	**16**	5.6	33.39	-1.66	**48**
				79.9	56.88	0.69	**20**	36.9	45.51	-0.45	**17**	5.8	33.93	-1.61	**49**
				84.5	59.1	0.91	**21**	41.2	46.88	-0.31	**18**	6.2	34.48	-1.55	**50**
				88.7	61.32	1.13	**22**	45.3	48.24	-0.18	**19**	6.6	35.02	-1.5	**51**
				92.7	63.54	1.35	**23**	51.4	49.61	-0.04	**20**	6.7	35.57	-1.44	**52**
				96.2	65.76	1.58	**24**	56.4	50.98	0.1	**21**	7.2	36.11	-1.39	**53**
				96.5	67.98	1.8	**25**	63.3	52.34	0.23	**22**	7.6	36.65	-1.33	**54**
				98.4	70.2	2.02	**26**	68.5	53.71	0.37	**23**	8.8	37.2	-1.28	**55**
				99.3	72.42	2.24	**27**	72.7	55.07	0.51	**24**	10	37.74	-1.23	**56**
				99.4	74.64	2.46	**28**	76.5	56.44	0.64	**25**	11.8	38.29	-1.17	**57**
				99.8	76.86	2.69	**29**	80.6	57.8	0.78	**26**	12.9	38.83	-1.12	**58**
				100	79.08	2.91	**30**	83.6	59.17	0.92	**27**	13.8	39.37	-1.06	**59**
								86.8	60.53	1.05	**28**	15.3	39.92	-1.01	**60**
								90.2	61.9	1.19	**29**	16.1	40.46	-0.95	**61**
								92.2	63.27	1.33	**30**	18.2	41.01	-0.9	**62**
								93	64.63	1.46	**31**	19.4	41.55	-0.84	**63**
								94.4	66	1.6	**32**	21.1	42.1	-0.79	**64**
								95.8	67.36	1.74	**33**	22.3	42.64	-0.74	**65**
								96.8	68.73	1.87	**34**	24	43.18	-0.68	**66**
								98.1	70.09	2.01	**35**	26.7	43.73	-0.63	**67**
								98.8	71.46	2.15	**36**	29.1	44.27	-0.57	**68**
								98.9	72.83	2.28	**37**	30.2	44.82	-0.52	**69**
								99.2	74.19	2.42	**38**	31.9	45.36	-0.46	**70**
								99.3	75.56	2.56	**39**	33.9	45.9	-0.41	**71**
								99.4	76.92	2.69	**40**	36.5	46.45	-0.36	**72**
								100	79.65	2.97	**42**	39.2	46.99	-0.3	**73**
												42.4	47.54	-0.25	**74**

الصراع الخارجي				قلق الالتزام				غموض صناعة القرار				القائمة الكلية			
الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام	الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام	الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام	الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام
												44.7	48.08	-0.19	**75**
												47.5	48.63	-0.14	**76**
												49.5	49.17	-0.08	**77**
												51.7	49.71	-0.03	**78**
												53.6	50.26	0.03	**79**
												55.4	50.8	0.08	**80**
												56.8	51.35	0.13	**81**
												58.6	51.89	0.19	**82**
												60.7	52.43	0.24	**83**
												63.1	52.98	0.3	**84**
												65.2	53.52	0.35	**85**
												66.7	54.07	0.41	**86**
												69.2	54.61	0.46	**87**
												71.6	55.16	0.52	**88**
												73.6	55.7	0.57	**89**
												75.7	56.24	0.62	**90**
												77.7	56.79	0.68	**91**
												78.1	57.33	0.73	**92**
												79.5	57.88	0.79	**93**
												80.9	58.42	0.84	**94**
												81.7	58.96	0.9	**95**
												82.4	59.51	0.95	**96**
												84.5	60.05	1.01	**97**
												86	60.6	1.06	**98**
												87.2	61.14	1.11	**99**
												88.4	61.68	1.17	**100**
												89.4	62.23	1.22	**101**
												90.4	62.77	1.28	**102**
												91	63.32	1.33	**103**
												91.8	63.86	1.39	**104**
												92.3	64.41	1.44	**105**
												93	64.95	1.49	**106**
												93.9	65.49	1.55	**107**
												94.1	66.04	1.6	**108**
												94.7	66.58	1.66	**109**
												94.8	67.13	1.71	**110**
												95.7	67.67	1.77	**111**
												97.1	68.21	1.82	**112**
												97.5	68.76	1.88	**113**
												98.1	69.3	1.93	**114**
												98.3	70.39	2.04	**116**
												98.7	70.94	2.09	**117**
												98.9	71.48	2.15	**118**
												99	72.57	2.26	**120**
												99.3	73.11	2.31	**121**

الصراع الخارجي				قلق الالتزام				غموض صناعة القرار				القائمة الكلية			
الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام	الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام	الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام	الرتبة المئينية	العلامة التائية	العلامة المعيارية	العلامة الخام
												99.6	74.2	2.42	**123**
												99.8	76.92	2.69	**128**
												100	83.45	3.35	**140**



الرتب المئينية والعلامات المعيارية والعلامات التائية

لأداء طلبة الكليات العلمية على القائمة والمقاييس الفرعية المتضمنة

القائمة الكلية				غموض صناعة القرار				قلق الالتزام				الصراع الخارجي			
العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية
43	-2.86	21.4	1.6	**11**	-2.1	28.98	1.6	**7**	-2.34	26.56	3.2	**4**	-2.01	29.91	7.9
53	-2.04	29.59	3.2	**12**	-1.91	30.87	6.3	**8**	-2.09	29.1	4.8	**6**	-1.21	37.95	15.9
54	-1.96	30.41	6.3	**14**	-1.53	34.65	7.9	**10**	-1.58	34.18	6.3	**7**	-0.8	41.96	22.2
57	-1.71	32.87	7.9	**15**	-1.35	36.55	19.0	**11**	-1.33	36.71	9.5	**8**	-0.4	45.98	39.7
58	-1.63	33.69	9.5	**17**	-0.97	40.33	22.2	**12**	-1.08	39.25	17.5	**9**	0	50	61.9
63	-1.22	37.79	14.3	**18**	-0.78	42.22	23.8	**13**	-0.82	41.79	20.6	**10**	0.4	54.02	74.6
64	-1.14	38.61	15.9	**19**	-0.59	44.11	28.6	**14**	-0.57	44.32	33.3	**11**	0.8	58.04	82.5
65	-1.06	39.43	17.5	**21**	-0.21	47.9	33.3	**15**	-0.31	46.86	42.9	**12**	1.21	62.05	90.5
70	-0.65	43.52	19.0	**22**	-0.02	49.79	44.4	**16**	-0.06	49.4	50.8	**13**	1.61	66.07	96.8
71	-0.57	44.34	22.2	**23**	0.17	51.68	58.7	**17**	0.19	51.93	66.7	**14**	2.01	70.09	100.0
72	-0.48	45.16	27.0	**24**	0.36	53.57	73.0	**18**	0.45	54.47	73.0				
75	-0.24	47.62	36.5	**25**	0.55	55.47	76.2	**19**	0.7	57.01	77.8				
76	-0.16	48.44	44.4	**26**	0.74	57.36	82.5	**20**	0.95	59.54	85.7				
78	0.01	50.08	52.4	**27**	0.92	59.25	88.9	**21**	1.21	62.08	87.3				
79	0.09	50.9	55.6	**29**	1.3	63.03	95.2	**22**	1.46	64.62	96.8				
81	0.25	52.54	60.3	**33**	2.06	70.6	98.4	**24**	1.97	69.69	98.4				
82	0.34	53.36	61.9	**34**	2.25	72.49	100.0	**25**	2.22	72.23	100.0				
83	0.42	54.17	65.1												
84	0.5	54.99	69.8												
85	0.58	55.81	71.4												
86	0.66	56.63	77.8												
87	0.75	57.45	81.0												
88	0.83	58.27	85.7												
90	0.99	59.91	88.9												
91	1.07	60.73	90.5												
92	1.15	61.55	93.7												
93	1.24	62.37	95.2												
94	1.32	63.19	96.8												
100	1.81	68.1	98.4												
113	2.88	78.76	100.0												

الرتب المئينية والعلامات المعيارية والعلامات التائية

لأداء طلبة الكليات الإنسانية على القائمة والمقاييس الفرعية المتضمنة

القائمة الكلية				غموض صناعة القرار				قلق الالتزام				الصراع الخارجي			
العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية
27	-2.83	21.67	.2	**1**	-2.68	23.15	.3	**0**	-3.76	12.38	.2	**1**	-2.8	21.96	.6
29	-2.72	22.78	.3	**2**	-2.55	24.54	.4	**4**	-2.87	21.31	.5	**2**	-2.43	25.66	1.5
31	-2.61	23.89	.4	**3**	-2.41	25.93	.7	**6**	-2.42	25.78	.9	**3**	-2.06	29.36	2.8
32	-2.56	24.44	.8	**4**	-2.27	27.31	1.3	**7**	-2.2	28.01	1.5	**4**	-1.69	33.06	6.0
34	-2.45	25.55	1.2	**5**	-2.13	28.7	2.2	**8**	-1.98	30.24	2.5	**5**	-1.32	36.76	12.2
35	-2.39	26.1	1.5	**6**	-1.99	30.09	3.2	**9**	-1.75	32.48	4.3	**6**	-0.95	40.45	20.3
37	-2.28	27.21	1.7	**7**	-1.85	31.47	4.2	**10**	-1.53	34.71	8.5	**7**	-0.58	44.15	34.1
38	-2.22	27.76	2.3	**8**	-1.71	32.86	5.3	**11**	-1.31	36.94	12.0	**8**	-0.21	47.85	52.2
39	-2.17	28.32	2.5	**9**	-1.58	34.25	6.9	**12**	-1.08	39.18	16.6	**9**	0.16	51.55	65.1
40	-2.11	28.87	2.7	**10**	-1.44	35.63	9.2	**13**	-0.86	41.41	23.0	**10**	0.53	55.25	76.1
41	-2.06	29.42	2.8	**11**	-1.3	37.02	11.0	**14**	-0.64	43.64	27.6	**11**	0.9	58.95	85.5
43	-1.95	30.53	3.1	**12**	-1.16	38.41	13.6	**15**	-0.41	45.88	37.0	**12**	1.26	62.65	91.1
44	-1.89	31.08	4.0	**13**	-1.02	39.79	15.8	**16**	-0.19	48.11	47.0	**13**	1.63	66.35	96.3
45	-1.84	31.64	4.4	**14**	-0.88	41.18	20.6	**17**	0.03	50.34	55.8	**14**	2	70.05	98.3
46	-1.78	32.19	4.9	**15**	-0.74	42.57	25.4	**18**	0.26	52.58	65.8	**15**	2.37	73.75	100.0
47	-1.73	32.75	5.2	**16**	-0.6	43.95	28.9	**19**	0.48	54.81	74.3				
48	-1.67	33.3	5.3	**17**	-0.47	45.34	35.5	**20**	0.7	57.04	81.1				
49	-1.61	33.85	5.6	**18**	-0.33	46.73	39.9	**21**	0.93	59.28	85.5				
50	-1.56	34.41	6.1	**19**	-0.19	48.11	44.6	**22**	1.15	61.51	89.3				
51	-1.5	34.96	6.7	**20**	-0.05	49.5	50.7	**23**	1.37	63.74	92.9				
52	-1.45	35.51	7.0	**21**	0.09	50.88	55.8	**24**	1.6	65.98	96.0				
53	-1.39	36.07	7.5	**22**	0.23	52.27	62.5	**25**	1.82	68.21	96.3				
54	-1.34	36.62	8.0	**23**	0.37	53.66	67.7	**26**	2.04	70.44	98.0				
55	-1.28	37.18	9.2	**24**	0.5	55.04	71.9	**27**	2.27	72.68	98.8				
56	-1.23	37.73	10.5	**25**	0.64	56.43	76.2	**28**	2.49	74.91	99.3				
57	-1.17	38.28	12.1	**26**	0.78	57.82	79.9	**29**	2.71	77.14	99.7				
58	-1.12	38.84	13.1	**27**	0.92	59.2	83.9	**30**	2.94	79.38	100.0				
59	-1.06	39.39	14.0	**28**	1.06	60.59	87.2								
60	-1.01	39.94	15.4	**29**	1.2	61.98	90.3								
61	-0.95	40.5	16.2	**30**	1.34	63.36	92.4								
62	-0.89	41.05	18.0	**31**	1.48	64.75	93.8								
63	-0.84	41.61	19.0	**32**	1.61	66.14	95.0								
64	-0.78	42.16	20.8	**33**	1.75	67.52	96.3								
65	-0.73	42.71	22.5	**34**	1.89	68.91	97.1								
66	-0.67	43.27	24.1	**35**	2.03	70.3	98.4								
67	-0.62	43.82	26.8	**36**	2.17	71.68	99.0								
68	-0.56	44.37	29.4	**37**	2.31	73.07	99.1								
69	-0.51	44.93	30.4	**38**	2.45	74.46	99.3								
70	-0.45	45.48	32.5	**39**	2.58	75.84	99.4								
71	-0.4	46.04	34.5	**40**	2.72	77.23	99.5								
72	-0.34	46.59	36.9	**42**	3	80	100.0								
73	-0.29	47.14	39.7												
74	-0.23	47.7	42.8												
75	-0.17	48.25	44.9												
76	-0.12	48.8	48.1												
77	-0.06	49.36	50.3												

القائمة الكلية				غموض صناعة القرار				قلق الالتزام				الصراع الخارجي			
العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية	العلامة الخام	العلامة المعيارية	العلامة التائية	الرتبة المئينية
78	-0.01	49.91	52.3												
79	0.05	50.47	54.3												
80	0.1	51.02	56.6												
81	0.16	51.57	58.8												
82	0.21	52.13	60.5												
83	0.27	52.68	62.6												
84	0.32	53.23	64.9												
85	0.38	53.79	67.0												
86	0.43	54.34	68.2												
87	0.49	54.9	70.6												
88	0.54	55.45	72.6												
89	0.6	56	74.6												
90	0.66	56.56	76.8												
91	0.71	57.11	79.0												
92	0.77	57.66	79.6												
93	0.82	58.22	80.9												
94	0.88	58.77	82.3												
95	0.93	59.33	82.8												
96	0.99	59.88	83.5												
97	1.04	60.43	85.5												
98	1.1	60.99	87.1												
99	1.15	61.54	88.1												
100	1.21	62.09	89.2												
101	1.26	62.65	90.3												
102	1.32	63.2	91.3												
103	1.38	63.76	91.8												
104	1.43	64.31	92.5												
105	1.49	64.86	92.9												
106	1.54	65.42	93.5												
107	1.6	65.97	94.4												
108	1.65	66.52	94.6												
109	1.71	67.08	95.1												
110	1.76	67.63	95.2												
111	1.82	68.19	96.0												
112	1.87	68.74	97.2												
113	1.93	69.29	97.4												
114	1.98	69.85	97.8												
116	2.1	70.95	98.0												
117	2.15	71.51	98.5												
118	2.21	72.06	98.7												
120	2.32	73.17	99.1												
121	2.37	73.72	99.3												
123	2.48	74.83	99.6												
127	2.7	77.05	99.7												
128	2.76	77.6	99.8												
140	3.42	84.24	100.0												



الملحق (هــ)

قائمة الأفكار المهنية بصيغتها النهائية



الملحق (هــ)

قائمة الأفكار المهنية بصيغتها النهائية

الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
1. أصاب بالاكتئاب عند البدء باختيار المجال المهني الذي يلائمني بحيث لا أستطيع التقدم.				
2. لن أستطيع فهم نفسي بدرجة كافية كي اتخذ قراراً مهنياً مناسباً.				
3. لا أستطيع التفكير بأي مجال مهني يمكن أن يلائم اهتماماتي.				
4. أراء الأشخاص المهمين في حياتي تؤثر في اختياري لمجال مهنتي في المستقبل.				
5. اعرف ما أريد أن افعله، لكنني غير قادر على إعداد خطة لتحقيق ذلك.				
6. اشعر بالقلق عند اتخاذ قرار لدرجة أنه يصعب علي التفكير.				
7. عندما أجد نفسي مهتما بشيء ما، فان الأشخاص المهمين في حياتي لا يوافقون على ذلك.				
8. اشعر بالإحباط عند اختيار المهنة التي أريد، ولذلك فإنني لا أريد التفكير فيها في الوقت الراهن.				
9. لا اعرف لماذا لا استطيع أن أجد مجال مهني يثير اهتمامي.				
10. لن أجد أبدا المجال المهني الذي أفضله فعلاً.				
11. احصل دائما على معلومات غير واضحة حول خياراتي المهنية من الأشخاص المهمين في حياتي.				
12. بالرغم من وجود متطلبات لمجال المهنة التي اهتم بها، لكنني اعتقد أنها لا تنطبق على وضعي الخاص.				
13. حاولت كثيراً أن أجد عملا جيدا، لكنني لم استطيع التوصل إلى قرارات جيدة بهذا الشأن.				
14. اهتماماتي المهنية متغيرة دائما.				
15. الوظائف تتغير بشكل سريع، مما يقلل من أهمية أن نتعلم عنها الكثير.				
16. إذا قمت بتغير مهنتي فإنّ ذلك يشعرني بالفشل.				
17. إن اختيار مجال مهنة يعد أمراً معقدا جداً لدرجة أنني لا استطيع البدء بذلك .				
18. أخشى أنني قد أتجاهل مهنة ما.				
19. هناك عدة مجالات مهن تناسبني، لكنني لا استطيع أن أقرر ما الأفضل .				
20. اعرف المهنة التي أريد، لكن شخصاً ما دائما يضع العراقيل في طريقي.				

21. مع أنني خضعت إلى عدة اختبارات مهنية، إلاَّ أنني لم اعرف المجال المهني الذي ارغب فيه بعد.				
22. آرائي حول المهن تتغير بشكل متكرر .				
23. أنا مرتبك جدا، ولن استطيع أبدا اختيار المجال المهني المناسب لي.				
24. كلما حاولت أن افهم نفسي وأجد المهنة التي تلائمني، ازددت ارتباكاً وتوتراً.				
25. هناك قائمة كبيرة من المهن لتتعرف عليها، وإنني غير قادر على حصرها لقائمة اصغر.				
26. بالرغم من أنني قادراً على تحديد خياراتي المهنية الهامة، لكنني لا أبدو قادراً على اختيار إحداها.				
27. إن اتخاذ القرار المهني يعد صعباً، إلاَّ أنَّ القيام بأي خطوات عمليـة بعد هذا الاختيار سيكون أصعب.				
28. لن أكون مقتنعاً إلاَّ إذا وجدت المهنة المناسبة لي.				
29. اشعر بالانزعاج عندما يسألني الناس ماذا أريد أن اعمل في حياتي.				
30. لا اعرف كيف أجد معلومات عن الوظائف المناسبة لمجال دراستي.				
31. يساورني القلق كثيراً حول اختيار المجال الصحيح للمهنة.				
32. لن يكون لدي الفهم الكافي حول المهن المختلفة كـي اتخـذ قـراراً صحيحاً بشأنها.				
33. عمري الزمني يحد من اختياري المهني.				
34. من الصعب الاستقرار في مجال مهني واحد.				
35. إيجاد وظيفة جيدة في مجال دراستي هذه يعتبر مسألة حظ فقط.				
36. اتخاذ القرارات المهنية أمر معقد جدا، وهذا يجعلني غير قادر علـى الاستمرار في التفكير بذلك.				
37. أعرف القليل جداً عن عالم المهن.				
38. اشعر بالإحراج عندما اجعل الآخرين يعرفون أنني لم أقـم باختيـار مجال لمهنتي بعد.				
39. اختيار المهنة يعتبر أمراً معقداً جداً، ولن أكون قـادراً علـى اتخـاذ القرار الصحيح.				
40. هناك عدد كبير من المهن التي ارغب فيها، لكنني غير قـادر علـى المفاضلة بينها لاختيار المهنة التي أُحبها.				
41. أنا بحاجه لاختيار المجال المهني الذي يرضي الأشخاص المهمين في حياتي .				
42. أخشى من عدم نجاحي إذا قمت بتجربة المهنة التي اخترتها.				
43. ليس لدي ثقة بأن قراراتي المهنية سوف تسعدني.				



السيرة الذاتية

الاسم: كاتب عبد الله بتلاء الرشيدي.

الكلية: العلوم التربوية.

القسم: علم النفس.

السنة: 2010.

الهاتف النقال: 00966555160853.

البريد الإلكتروني: kateb_b@hotmail.com.